



EESTI MAAÜLIKOOL  
Majandus- ja sotsiaalinstituut

**Helen Sildnik**

**TÖÖVAIDLUSED JA TÖÖTAJATE TEADLIKKUS  
TÖÖÕIGUSEST IDA-VIRUMAAL**

**LABOR DISPUTES AND THE AWARENESS OF LABOUR LAW  
OF EMPLOYEES IN IDA-VIRUMAA**

Magistritöö  
Majandusarvestuse ja finantsjuhtimise õppekava

Juhendaja: Anne Põder, *PhD*  
assistent Reet Nurmla

Tartu 2019

Eesti Maaülikool		Magistritöö lühikokkuvõte	
Kreutzwaldi 1, Tartu 51014			
Autor: Helen Sildnik		Õppekava: Majandusarvestus ja finantsjuhtimine	
Pealkiri: Töövaidlused ja töötajate teadlikkus tööõigusest Ida-Virumaal			
Lehekülgi: 98	Jooniseid: 20	Tabeleid: 14	Lisasid: 3
Osakond / Õppetool: Majandus- ja sotsiaalinstituut			
ETIS-e teadusvaldkond ja CERC S-i kood: Tööõigus (S146)			
Juhendajad: Anne Pöder, Reet Nurmla			
Kaitsmiskoht ja -aasta: Tartu 2019			
<p>Magistritöö eesmärk oli saada põhjalikum ülevaade Ida-Virumaa töötajate teadlikkusest tööõigusest ja analüüsida Töövaidluskomisjoni statistilisi andmeid lahendite kohta perioodi 2010-2017 a. vältel. Varasemalt on uuritud seda kogu Eesti andmete põhjal, kuid Ida-Virumaa kohta eraldi seda varem ei ole analüüsitud. Töös kasutatakse andmekogumismeetodina eesti- ja ka venekeelset ankeetküsitlust, mida jagati Ida-Virumaa piirkondades erinevates valdkondades tegutsevates ettevõtetes ja sotsiaalmeedias. Küsitluse valimiks oli 137 tööelist inimest. Lisaks analüüsiti Töövaidluskomisjoni statistilisi andmeid perioodi 2010-2017 a. kohta, mis andis tausta selle kohta, millised on peamised põhjused ja lahendid Ida-Virumaal õiguskaitseorganite poole pöördumiseks. Andmete analüüsimisel kasutati kvantitatiivset analüüsimeetodit, kus tulemused toodi välja sagedus- ja protsentjaotustena ning keskmiste hinnangutena. Analüüsi tulemusena selgus, et Ida-Virumaa inimesed on töösuhetes teadlikumad õiguste eest seisjad, kui võis arvata. Probleemide tekkimisel teatakse, kust infot otsida, kuid kaheldav on see, kas osatakse teadmisega midagi enda kaitseks ära teha. Töölepinguga ollakse rahul, kuid samas täidetakse ülesandeid, mis ei kuulu töölepingus või ametijuhendis määratud tööülesannete hulka. Selgus, et eestlased on aktiivsemad oma õiguste kaitsmisel, peamiseks avaldajaks Töövaidluskomisjonis on töötaja ja peamine põhjus Töövaidluskomisjoni poole pöördumiseks on töötasu maksmata jätmine.</p>			
Märksõnad: tööõigus, teadlikkus, tööleping, töölepingu seadus, Töövaidluskomisjon.			

Estonian University of Life Sciences Kreutzwaldi 1, Tartu 51014		Abstract of Master's Thesis	
Author: Helen Sildnik		Curriculum: Accounting and Financial Management	
Title: Labor disputes and the awareness of the labor law of employees in Ida-Virumaa			
Pages: 98	Figures: 20	Tables: 14	Appendixes: 3
Department / Chair: Institute of Economics and Social Sciences			
Field of research and (CERC S) code: Labor law (S146)			
Supervisors: Anne Põder, Reet Nurmla			
Place and date: Tartu 2019			
<p>The aim of this Master's thesis is to establish a more thorough overview of Ida-Viru county employees' awareness of labour law and analyse the statistical data of the Labour Dispute Committee regarding the time period out 2010-2017. Prior research on this topic has involved the entire Estonia, but none of it has focused on conducting a special analysis of Ida-Viru county. The data collection method employed in this thesis was a questionnaire-based survey in Estonian and in Russian. The questionnaires were distributed in Ida-Viru county companies active in different fields and shared in social media. The sample consisted of 137 working-age people. In addition to that, the author analysed the statistical data of the Labour Dispute Committee of the time period of 2010-2017, thus providing a background to the main reasons and resolutions for turning to law enforcement authorities in Ida-Viru county. The data was analysed implementing the quantitative method and the results were presented in terms of frequency, percentage and the assessment average. The results of the analysis highlighted that the awareness of people of Ida-Viru county concerning labour legislation actually exceeds expectations. People know where to find information in case problems arise, but it remains questionable whether they are capable of implementing their knowledge to protecting their interests. The respondents are satisfied with their employment contracts; however, employees still must fulfil tasks that are not included in the contract or job description. It also became evident that Estonians are more active when it comes to standing up for themselves, the main petitioner in the Labour Dispute Committee is the employee and the main reason for turning to the Labour Dispute Committee is the employer's failure to pay remuneration.</p>			
Keywords: labour law, awareness, employment contract, Employment Contracts Act, Labour Dispute Committee			

# SISUKORD

SISSEJUHATUS .....	5
1. TÖÖÕIGUSLIKE SUHETE TEOREETILINE KÄSITLUS .....	9
1.1. Tööõiguse mõiste ja lepinguvormid töösuhete reguleerimiseks .....	9
1.2. Õigusteadlikkus .....	17
1.3. Kohustused ja õigused töösuhetes .....	18
1.3.1. Töötaja kohustused ja õigused .....	18
1.3.2. Tööandja kohustused ja õigused .....	27
1.4. Töölepingu lõppemine .....	30
1.5. Töövaidlusorganite töö .....	34
2. EMPIIRILINE UURIMUS TÖÖVAIDLUSTE JA TÖÖTAJATE TEADLIKKUSE KOHTA TÖÖÕIGUSEST IDA-VIRUMAAL .....	37
2.1. Metoodika ja valimi andmed .....	38
2.2. Töövaidluskomisjoni 2010-2017 a. andmete analüüs .....	40
2.3. Analüüs töötajate teadlikkusest Ida-Virumaal .....	46
2.3.1. Vastajate iseloomustus .....	46
2.3.2. Ülevaade vastajate töötamisest .....	48
2.3.3. Lepingu tüübid ja rahulolu .....	50
2.3.4. Töötamise tingimused .....	54
2.3.5. Töötamise lõppemise tingimused .....	64
2.3.6. Tööõiguslikud probleemid ja nende lahendamine .....	66
2.3.7. Järeldused .....	69
KOKKUVÕTE .....	72
KASUTATUD KIRJANDUS .....	76
LISAD .....	80
Lisa 1. Uuringus kasutatud eesti keelne ankeetküsitlus .....	81
Lisa 2. Uuringus kasutatud venekeelne ankeetküsitlus .....	89
Lisa 3. Lihtlitsents lõputöö salvestamiseks ja üldsusele kättesaadavaks tegemiseks ning juhendaja(te) kinnitus lõputöö kaitsmisele lubamise kohta .....	98

## SISSEJUHATUS

Ettevõtete ja organisatsioonide tegevuses on oluline aspekt olla kursis pidevate seadusemuudatustega. Sama kehtib ka töötaja kohta, kuid sageli ei pruugi töötajad tööle asudes piisavat tähelepanu pöörata kas teadmatusest või ebapiisavast tähelepanematuses, millised on tema õigused ja kohustused töölepingule (või mõnele muule lepinguvormile) alla kirjutades. Juhul, kui tekivad probleemid töölt lahkudes ja peaks enda õiguste kaitseks midagi ette võtma, siis ei pruugi töötaja teada, millised on tema õigused, kas tal üldse on mingisuguseid õiguseid ja kuhu nende kaitseks pöörduma peaks.

Üks juriidilise valdkonna alaliike, millega ettevõtja kokku puutub, on tööõigus. Tööõigusest tulenevate probleemidega tegeleb tööandja intensiivselt reeglina kahel korral. Esiteks, ettevõtet alustades ja samal perioodil töötajaid värvates, ning teiseks, töölepingute lõpetamisel või lõppemisel. Sarnaselt muudele õigusvaldkondadele on ka tööõiguses üks peamisi juriidilisi vaidlusi tekitavaid põhjusi ühe või vaidluspoole suutmatus või tahtmatus kohustusi täita (Kallas 2007:3). Kuna tööõigus on üks valdkond, mis mõjutab ettevõtte tegevust, siis sätestab see nõuded selle kohta, kuidas ettevõtte oma töövõtjatega käitub ja millised õigused peab ta nendele garanteerima. Teisest küljest peab arvestama, et enamus inimesi on mingil hetkel oma elus töövõtjad ja seega mõjutab nii nende teadlikkus kui ka ettevõtjate käitumine õigusnormidest kinnipidamisel väga oluliselt määral nende heaolu ja majanduslikku toimetulekut.

2013. aastal Sotsiaalministeeriumi poolt läbi viidud uuringu tulemused Eesti inimeste teadlikkusest tööõigusest näitavad, et 38% kuni 44% tööjõust arvab, et neil oleks kindlasti vaja tööõigusest rohkem teada, 11% kuni 15% leiab, et neil pigem ei oleks vaja rohkem teada ning vastajatest 3% kuni 5% on arvamusel, et nad ei vaja rohkem teadmisi (Sotsiaalministeerium 2013: 19). 2018. aastal läbi viidud Tööturuprogrammist selgub, et töötajatel ja tööandjatel on ka vähene teadlikkus sellest, mis puudutab tööelu erinevaid aspekte. Põhilised probleemid tulenevad nii töötajate kui ka tööandjate teadmistest tööalastest õigustest ja kohustustest ning ka sellest, et nad ei ole piisavalt kursis õigusaktidest tulenevate nõuetega ega ka töö tegemise

riskide ja võimalustega. Teadlikkus tööõigusest on keskmisest väiksem töötutel, muu emakeelega Eesti elanikel, madalama haridustaseme ja ametialase positsiooniga tööjõul, mis võivad põhjustada nende õiguste vähesemat kaitstust tööturul (Sotsiaalministeerium 2018: 6). Integratsiooni monitooringu 2017 a. valikuuring võrdles eestlaste ja teistest rahvustest vastajate hinnanguid selle kohta, mis põhjustab venekeelsete inimeste halvemat olukorda tööturul (kas venekeelsete inimeste endi tegevus ja suhtumine, ettevõtete suhtumine). Ida-Virumaa eestlastest hindab 53% ja Ida-Virumaa teistest rahvustest inimestest 78%, et venekeelsete inimeste halvem olukord tuleneb ettevõtetest (Kultuuriministeerium 2017: 47).

Kuna töötuse määr oli detsember 2018 seisuga Ida-Virumaal 8,8% ehk üks Eesti kõige kõrgemaid (Riispapp 2018), siis vajaks välja selgitamist, kui teadlikud on Ida-Virumaa töötajad oma tööõiguslikest õigustest ja kohustustest ning ka tööandjad oma õigustest ja kohustustest töötaja suhtes.

Eelnevad uuringud töölepingu seaduse kohta on olnud kogu Eesti töötava elanikkonna kohta, kuid Ida-Virumaa töötajate teadlikkust ei ole eraldi varasemalt uuritud. Lisaks võivad tööandjad ära kasutada kõrget töötust piirkonnas töötajaid kahjustavate lepingute või ebaseaduslike lepingute sõlmimiseks, sest muude töövõimaluste puudumisel töötajad ei julge oma õiguste eest seista.

Selleks, et selgitada välja, milline on töötajate teadlikkus tööõigusest, tuleb alustuseks selgitada täpsemalt, mida tähendab teadlikkus. Teadlikkus esineb siis, kui isik on piisavalt informeeritud teemast, mis talle on oluline või millega ta saab suhestuda. Tööõiguslikes küsimustes tähendab see seda, et teadlik olema vihjab sellele, et isik on antud teemast varem kuulnud või tal on olnud kokkupuudet mõne konkreetse tööelu puudutava valdkonnaga, millega ta seotud on olnud (Meager, *et al.* 2002: 27). Seega võib väita, et kui kodanike teadlikkus suureneb, siis teadvustavad kodanikud enam ka riigi rolli tähtsust üldises elukorralduses (Justiitsministeerium 2007: 74). Inimeste teadlikkuse suurenemisel väheneb konfliktide võimalus ja see omakorda aitab hoiduda sellest, et konfliktid eskaleeruda võiks, mis päädiks töövaidlusorganite poole pöördumise vähenemisega. Kui inimesed on teadlikumad, siis saavad nad ümbritsevast samuti rohkem aru.

Magistritöö eesmärk on saada põhjalikum ülevaade Ida-Virumaal elavate ja töötavate inimeste teadlikkuse kohta tööõigusest ja selle alavaldkondadest töötaja seisukohast lähtudes, koostada võrdlusanalüüs ja analüüsida Töövaidluskomisjoni statistilisi andmeid lahendite kohta perioodi 2010-2017 vältel.

Magistritöö eesmärgi täitmiseks on püstitatud järgmised uurimisülesanded:

- analüüsida tööõiguse teoreetilist käsitlust, selgitada välja töö tegemiseks sõlmitavate lepingute liigid, õigused/kohustused nii töötaja ja tööandja seisukohalt;
- välja selgitada Ida-Virumaa töötajate teadlikkus tööõigusest kasutades selleks küsitlusuuringut;
- selgitada välja õigusteadlikkus eri sektorite, haridustaseme, töötava või mittetöötava inimese, eestlase ja mitte-eestlase seisukohtadest lähtuvalt;
- analüüsida Töövaidluskomisjoni statistilisi andmeid töövaidluste kohta Ida-Virumaal perioodil 2010-2017.

Magistritöö on koosneb kahest peatükist, mis omakorda on jaotatud alapeatükkideks. Esimene peatükk annab ülevaate õigusteooriast, selgitab töö-ja võlaõiguslike suhete täpsemaid asjaolusid ja erinevaid lepinguliike nende reguleerimiseks. Teadusartiklite ja erinevate allikate põhjal antakse ülevaade tööõigusest, selle seostest makrokeskkonna ja poliitilise keskkonnaga, tuuakse näiteid erinevatest varasemalt nii Eestis kui Euroopa Liidu tasandil läbi viidud tööõiguslastest uuringutest, arutletakse probleemsemate tööõiguslike valdkondade üle. Kirjeldatakse töötaja õiguseid ja kohustusi töösuhetes ning tööandja õiguseid ja kohustusi töötaja suhtes. Lisaks on välja toodud töölepingu lõppemise põhjused, töövaidlusorganite töö kirjeldus ning asjaolud, mille tõttu töölepingu lõppemisel töövaidlusorganite poole pöördutakse.

Teine peatükk hõlmab endast empiirilist osa, mis annab ülevaate uuringu metoodikast, valimist ja ankeetküsitluse struktuurist. Seejärel tuuakse välja ankeetküsitlusest saadud tulemuste analüüs ja neile vastavalt tehtud järeldused. Magistritöös kasutatakse kvantitatiivset uurimismeetodit, mis tähendab, et uurimuse korral on enne uuritavate muutujate väärtuste loendamist täpselt otsustatud, mida loendama hakatakse (Lagerspetz 2017: 123). Teises peatükis on analüüsitud ka Ida-Virumaa Töövaidluskomisjoni andmeid aastatel 2010-2017 lahendite kohta, kus selgitatakse välja, millised on põhilised probleemid, millega Töövaidluskomisjoni

poole on pöördutud, milliste sektorite, haridustasemete ja milline on olnud lahend. Selle analüüsi eesmärgiks on anda taust selle kohta, kui palju selles piirkonnas üldse on töövaidlusi. Andmete analüüsiks on kasutatud sagedus-, protsentjaotusi, keskmiseid hinnanguid.

Magistritöö pakub olulist informatsiooni selle kohta, mis tüüpi vaidlusi Ida-Viru maakonnas varasemalt on olnud, sest maakonna kaupa neid ei analüüsita. Empiirilises osas selgitatakse välja, kui teadlikud on Ida-Virumaa töötajad tööõiguslikes küsimustes, kas nad teavad, kuhu ja milliste küsimustega probleemide korral oma õiguste kaitseks pöörduda. Kuna Ida-Virumaal on suurem osa elanikke vene rahvusest, siis võrreldakse ka empiirilises osas teadlikkuse võimalikke erinevusi rahvuste lõikes. See tähendab seda, et uuritakse kas keeleline iseärasus mõjutab seda, kui teadlik on inimene tööõiguslikes küsimustes ja kas vähene või puudulik keeleoskus mõjutab seda, kui palju rahvuste lõikes õiguskaitseorganite poole pöördutakse.



# 1. TÖÖÕIGUSLIKE SUHETE TEOREETILINE KÄSITLUS

## 1.1. Tööõiguse mõiste ja lepinguvormid töösuhete reguleerimiseks

Tööõigus on Eesti õigussüsteemi üks õigusharusid, mis õigusteoorias on määratletud kui õigusnormide kogum. See moodustab iseseisva osa õigussüsteemis, mis reguleerib kvalitatiivselt üheliigilist ühiskondlike suhete sfääri. Töösuhed selles õigusharus on tööõiguse reguleerimise objektiks. Tööõigus reguleerib töösuhteid, mis tähendab, et tööõiguse normid laienevad töötaja ja tööandja vahel tekkivatele töösuhetele töölepingu alusel (Orgo, Siigur 1995: 9). Tööõigus on üks kõige tähtsamaid osasid tänapäevases industrialiseeritud ühiskonnas. Hästi tasakaalus olevad tööõiguse sätted on sotsiaalse kindluse ja harmoonia aluseks (Halbach *et al*, 1992: 5). Ühiskondlike suhete arendamissuund, tingimused ja viis on määravaks aspektiks tööõiguse kui õigusharu reguleerimisel. Õigusnormis väljenduvad õigusharu printsiibid või tuletatakse need vastava õigusharu normistikust ja selle rakenduspraktikast (Küngas 2002: 8). Küngas on märkinud, et „*tööõiguse keskpunktiks on inimtöö ja inimtöö kasutamise seoses tekkivate vahekordade õiguslik reguleerimine*“ (Küngas 2002: 7). See tähendab, et tööõigusega määratletakse õigused ja kohustused nii töötajatele kui tööandjatele (Euroopa Komisjon 2019). Need õigused ja kohustused on järgimiseks mõlemale osapoolle võrdselt. Kumbki pool ei tohiks olla nõrgemas seisus ja seadus peaks kaitsma neid mõlemaid.

*„Tööõigus on oma olemuselt töötajat kaitsev õigus. Kuna töötaja on töösuhte majanduslikult nõrgemaks pooleks, siis on just tööõiguse ülesandeks tagada töötajale minimaalsed töö tegemiseks vajalikud ja olulised tingimused. Eestis kasutatava tööõiguse määratluse kohaselt on tööõigus õigusnormide kogum, mis reguleerib töölepingu alusel töötaja ja tööandja vahel tekkivaid töösuhteid“* (Küngas 2002: 7). Riigiorganid ja asutused aitavad kaasa sellele, et töötaja ja tööandja vahel tekiks töösuhed, mis oleksid stabiilsed ja töötingimused oleks kindlaks määratud. Nendeks asutusteks on tööturuorganid, töökaitse järelvalve- ja kontrollorganid. Lisaks on õiguste kaitseks olemas ka töötajate ja tööandjate ühingud ja liidud (Orgo, Siigur 1995: 9).

Töösuhe kuulub lepinguliste suhete alla, mis lähtub lepinguvabaduse põhimõttest. See pärineb põhiseadusest, mis tähendab seda, et pooltel on vaba valik kujundada omavahelist lepingut. Sellest tulenevalt sai paindlikkusest oluliseim eesmärk töölepingu seaduse (edaspidi TLS) loomiseks. Selle põhimõtte järgi on töösuhete regulatsiooni roll võimaldada töösuhete osapooltel leppida kokku sellistes töötingimustes, mis oleks arvestav mõlema lepingupoole vajaduste ning huvidega. TLS ülesanne on sätestada miinimumtingimused mõlema lepingupoole õiguste ja kohustuste kaitseks (Töölepingu seadus 2013: 6). Tingimused, mis nii töötajale kui tööandjale on sätestatud, peavad olema üheselt järgitavad mõlemale osapooltele.

Töösuhted jagunevad kaheks erinevaks liigiks:

- individuaalsed töösuhted, mis iseloomustavad konkreetset tööd tegeva isiku ja tööd andva isiku suhteid;
- kollektiivsed töösuhted, mis on ühendavad suhteid tööandjaga (Küngas 2002: 7).

Küngas toob välja, et „*vaatamata oma nimetusele ei reguleeri tööõigus mitte ainult töö tegemist kui sellist, vaid tööd tegeva isiku – töötaja ja ka tööandja õiguslikku seisundit.*“ Ja ta rõhutab, et „*tööõigus reguleerib selliseid vahakordi, mis tekivad tööandja ja töötaja vahel viimase töötamise korral tööandja alluvuses*“ (Küngas 2002: 7). Töösuhete reguleerimine annab võimaluse reguleerida töösuhteid nõnda, et see oleks kasulik mõlemale osapooltele, et vältida võimalike konfliktide teket ja annaks suhetele konkreetsuse.

Tööõiguse ja kollektiivlepingute tervikliku kohaldamata jätmise tõttu on hakanud laialdaselt levima erinevad lepinguvormid. Nende levik on tingitud töökorralduslike ja ühiskondlike arengute kiirusest ning nendega on vaja sammu pidada. Mittestandardised ning paindlikud standardised lepinguvormid võimaldavad ettevõtetel kiirelt reageerida muutuvale tarbijanõudlusele, tehnoloogia arengule. See pakub võimalusi mitmekesise tööjõu palkamiseks ja tööil hoidmiseks, milleks kasutatakse parema tööalase nõudluse ja pakkumise omavahelist sobitamist. Ka töötajatele pakutakse rohkem valikuvõimalusi tööajakorralduse, karjäärivõimaluste osas. Lisaks ka parema pereelu, töö ja hariduse tasakaalustamist, pakkudes rohkem võimalusi isikliku vastutuse rakendamisel (Euroopa Ühenduste Komisjon 2006: 7). Mida aeg edasi, seda pandlikumaks töökorraldused lähevad.

Eesti Tööinspektsiooni poolt korraldatud uuringus töölepingu eelistuste kohta on märgitud, et Eestis toimivaid lepingulisi suhteid reguleerib raamseadusena võlaõigusseadus. Kui töölepingulisi suhte reguleerimiseks on eriseadusena töölepingu seadus, siis lisaks kohaldatakse veel võlaõigusseaduse üldosa ja käsunduslepingu kohta sätestatud. Lepingust, mis on sõlmitud poolte vahel, peab nähtuma lepingupoolte tegelik tahe nendes tingimustes, milles läbirääkimiste teel kokku lepitati. Lepingu pealkiri ja sageli ka selle sisu ei ole määrav kokkulepete tegelike õiguslike tagajärgede suhtes. Isegi lepingu kirjaliku vormi puudumisel on siiski poolte vahel olemas lepinguline suhe (Taal 2015: 3). See tähendab seda, et isegi suusõnaline leping on siiski leping, mis reguleerib tekkinud töösuhteid.

Karjane on välja toonud, et „*võlasuhtes peavad pooled teineteise suhtes käituma hea usu (VÕS § 6) ja mõistlikkuse (VÕS § 7) põhimõtteid järgides*“. Mõistlikkuse põhimõtte kohaselt on mõistlik see, mida samas olukorras tegutsevad isikud üldiselt mõistlikuks peavad. Selle hindamisel võetakse arvesse võlasuhte olemus ja tehingu eesmärk, vastava tegevusala tavad ja praktika ning muud tähendust omavad asjaolud (Karjane 2009: 18).

Tüüpiliselt sõlmitakse töö tegemiseks tööleping, aga samuti võib töötajaga sõlmida käsundus- või töövõtulepingut. Oluline on igal juhul enne tööle asumist selgitada, mis on erinevate lepingute sõlmimise eesmärk ja milles kokku lepitakse. Tööle asumisel ja lepingu sõlmimisel tuleb meeles pidada, et seadus näeb ette lepingu kirjalikku vormi. Suulises vormis võib olla leping, mille kestus on alla kahe nädala. Tööle asumisel rakendub töötajale seadusest tulenev neljakuuline katseaeg, kuid pooled võivad kokku leppida ka lühemas katseajas (Tööelu portaal 2016). Lisaks võivad töölepinguga pooled vastavalt TLS § 86 lg 2 kokku leppida ka katseaja kohaldamata jätmises (Töölepingu seadus 2019). Samuti on katseajaga seotud töötasu muutumine või mittemuutumine, kuid see on rakendatav vastavalt tööandja reeglitele. See tuleb paika panna siiski kirjalikus töölepingus.

Tööleping on kokkulepe töösuhtesse astumiseks tööandja ja töötaja vahel kokkulepitud ajal. Töölepingu kohaselt on töötajal kohustus teha kokkulepitud laadi tööd ja alluda tööprotsessis tööandja juhtimisele ja kontrollile. Tööandja kohustus on kindlustada töötajale seaduse, muu õigusakti, kollektiiv- või muu töölepinguga sätestatud töötingimused ja maksma töö tegemise eest tasu. Töölepingu kohaselt töösuhete tekkimisel on tööandjal ja töötajal nii kohustused kui ka õigused ja neid peab mõlemapoolselt heas usus järgimist (Siigur 2009: 17). Tööleping kui

kokkulepe poolte vahel sõlmitakse töötamiseks pikemaks ajaks ja selle kohaselt on töötaja kohustatud juhinduma tööandja kontrollist ja tegema talle tööd, mille eest tööandja on kohustatud maksma töötajale töö tegemise eest tasu ja kindlustama talle töötingimused, mis on ette nähtud poolte kokkuleppe, kollektiivlepingu, seaduse või haldusaktiga (Vahtra, Raidve 2007: 7). Töölepingus või selle juurde kuulavas ametijuhendis peavad lisaks eelnevatele tingimustele välja toodud ka töötajale ettenähtud tööülesanded.

Töölepingut nimetatakse kestvuslepinguks, mille kaudu seovad lepingupooled end pikemaks ajaks ja eeldavad, et töö on kestav ja jätkuv (Raidve, Rask 2009: 24). Tööleping on üldjuhul tähtajatu, tööandja korraldab ja kontrollib tööülesannete täitmist, töö eest makstakse töötasu vähemalt kord kuus, ette on nähtud iga-aastane tasuline puhkus, kehtestatud on töötervishoiu ja tööohutuse nõuded. Tööaja korraldusega on ette nähtud töö- ja puhkeaeg, mille piirnormid vastavad seadusele. Tööülesannete täitmiseks annab tööandja vahendid. Töölepingu lõppemine toimub seaduse reeglite kohaselt. Lepingupooli nimetatakse töövõtjaks ja tellijaks. Töötaja ja tööandja võivad kokku leppida, et tööleping on tähtajaline, mis lõppeb tähtaja möödumisel. Töölepingu seaduse § 9 järgi õigustab tähtajalise lepingu sõlmimist töö tähtajaline iseloom, eelkõige töömahu ajutine suurenemine või ajutise hooajatöö tegemine (Töölepingu seadus 2013: 10-11). Siigur on märkinud, et „tähtajalise töölepingu võib sõlmida kuni viieks aastaks, kui seda õigustavad töö ajutisest tähtajalisest iseloomust tulenevad mõjuvad põhjused, eelkõige töömahu ajutine suurenemine või hooajatöö tegemine“ (Siigur 2009: 48). See tähendab, et tähtajalise töölepingu sõlmimiseks peavad olema mõjuvad põhjused.

Töölepingu sõlmimiseks loetakse seda, kui mõlemad pooled on sellele alla kirjutanud. Tööleping võib olla nii kirjalikus kui ka elektroonilises vormis, kuid kehtivaks loetakse seda siis, kui sellel on olemas mõlema lepingupoole allkiri. Töölepingu kirjaliku vormi sõlmimine on eelkõige töötaja kaitseks ja kindluse andmiseks, et kõik tingimused, milles eelnevalt läbirääkimistel kokku lepiti, on täpselt selliselt ka kirjas (Tööelu 2016).

*„Võlaõiguslik leping on selline lepingutüüp, mis loob asjaosaliste vahel õigused ja kohustused hüvede vahetamise valdkonnas (näiteks töövõtuleping). Töövõtulepingu alusel töötamine on töösuhtest eristatav eeskätt lepingu reguleerimisobjekti alusel – töövõtulepingu puhul on objektiks töö tulemus ehk konkreetne resultaat, mis selle saavutamisel tellija poolt vastu võetakse. Töövõtu korral ei allu töö tegija (töövõtja) otseselt tellija juhtimisele ja kontrollile,*

*võib töö tulemuse saavutamiseks kasutada teisi isikuid, kuid on kohustatud õigeaegselt nõuetekohase töö tulemuse tellijale üle andma ning kannab ka sellest tulenevat vastutust*“ (Vahtra, Raidve, 2007: 8). Töövõtuleping on kasutusel peamiselt, siis kui töö on ajutise või lühiajalise iseloomuga ja ka siis, kui isikul ei ole vajalikke oskusi ja kogemusi teatud tööde tegemiseks. Lisaks sobib see ka siis, kui tööõigusliku suhte loomine ei ole vajalik. Peamised erinevused töövõtulepingu ja käsunduslepingu vahel on need, et töövõtulepingu puhul ei pea töövõtja täitma lepingust tulenevaid kohustusi isiklikult, käsunduslepingu puhul on aga käsundisaaja selleks kohustatud ja peab täitma käsundi isiklikult. Lisaks kohustub VÕS § 619 kohaselt käsunduslepinguga üks isik (käsundisaaja) vastavalt lepingule osutama teisele isikule (käsundiandja) teenuseid ehk täitma käsundi, käsundiandja aga maksma talle selle eest tasu, kui selles on kokku lepitud (Piiraja 2008: 112-114). Võlaõigusseaduse järgi on lepingu sõlmimisel vormivabadus, mis tähendab, et pooled saavad lepingu sõlmida mis tahes vormis, kui seadusega eraldi vormi pole ette nähtud. Sealhulgas on võimalik neid sõlmida suuliselt, sest võlaõigusseaduse kohaselt ei ole teenuse osutamise lepingute puhul kohustuslikku vorminõuet. Samas suulise lepingu sõlmimisel on hilisemate vaidluste puhul keeruline tõendada, millised olid esialgsed lepingutingimused (Käsundusleping ja muud võlaõiguslikud lepingud töösuhetes 2019). Siiski peab meeles pidama, et töövõtuleping ei ole tööleping. Töövõtulepingu puhul ei ole ette nähtud seadusejärgset tähtajatut töösuhet, töötasu alammäära, töö- ja puhkeaja piiranguid, õigust puhkusele ja puhkusetasule, töövahendeid ja tööalast täiendusõpet, õigust hüvitisele riigipühadel töötamise, ületunnitöö ja öötöö eest, tööandja kohustust tagada ohutu töökeskkond ja isikukaitsevahendid. Need tingimused kehtivad üksnes töölepingu puhul (Taal 2015: 15).

Käsunduslepingulisel suhtel on palju sarnasusi töölepingulise suhtega, kuid alluvusvahekorra puudumine on nende peamiseks erinevuseks. Käsundusleping reguleeritakse võlaõigusseadusega ja selle kohaselt kohustub üks lepingupooltest osutama teisele poolele teenuseid. Teine lepingupool kohustub maksma selle eest tasu, samas puudub käsundiandja poolne otsene juhtimine ja kontroll ning käsundi täitmisel eeldatakse käsundisaaja iseseisvust (Vahtra, Raidve 2007: 8). Käsundusleping on teenuse osutamise leping ja sobib siis, kui lepitakse kokku konkreetse ülesande täitmine. Tulemuse saavutamine ei pea kokku langema käsundiandja oodatava tulemusega. Käsunduslepingu puhul nimetatakse lepingupooli töövõtjaks ja käsundiandjaks (Tööelu 2016). Võlasuhe on õigussuhe, millest tuleneb ühe isiku

(kohustatud isik ehk võlgnik) kohustus teha teise isiku (õigustatud isik ehk võlausaldaja) kasuks teatud tegu või jätta see tegemata (täita kohustus) ning võlausaldaja õigus nõuda võlgnikult kohustuse täitmist (Võlaõigusseadus § 2: 20). Võlasuhe võib tekkida lepingust, õigusvastase kahju tekitamisest, alusetust rikastumisest, käsundita asjaajamisest, avalikust tasu lubamisest, muust seadusest tulenevast alusest (Võlaõigusseadus, § 3: 20). Piiraja sõnul on „*lepingulise võlasuhte aluseks tehing. TsÜS § 67 tulenevalt on tehing toiming või omavahel seotud toimingute kogum, milles sisaldub kindla õigusliku tagajärje kaasatoomisele suunatud tahteavaldus. Tahteavalduse võib teha mis tahes viisil, kui seadusega ei ole ette nähtud teisiti. Otsene on tahteavaldus, milles sõnaselgelt väljendub teos, millest võib järeldada tahet tuua kaasa õiguslik tagajärg. Kaudne on tahteavaldus, mis väljendub teos, millest võib järeldada tahet tuua kaasa õiguslik tagajärg*“ (Piiraja 2008: 11).

Kollektiivne tööõigus hõlmab eeskirju, mis reguleerivad töötajate kollektiivi ja tööandjate rühma vahelisi suhteid (Blanpain 2006: 641). Kollektiivleping on töötajate ja tööandjate vabatahtlik kokkulepe töösuhete täiendavaks reguleerimiseks, samuti töösuhetega seonduvate olme-, kultuurilise teenindamise jt. suhete reguleerimiseks, mida pooled peavad vajalikuks. Kollektiivlepingu eesmärk on töötajate töö- ja muude tingimuste parandamine töötajate ja tööandjate sotsiaalse partnerluse alusel (Orgo, Siigur 1995: 139).

Tööd võib teha erinevate lepingute alusel, kuid siiski tuleb enne lepingu sõlmimist teha tulevastel lepingupooltel valik, milline leping sõlmida. Arvesse peab võtma, et käsunduslepingu alusel töö tegemine ei anna kindlust selles, et töötasu maksmine on regulaarne. Lisaks ei ole käsunduslepingu puhul ette nähtud iga-aastast tasulist puhkust ja ka tulumaksu arvestamisel tulumaksuvaba miinimumi ei arvestata jm (Siitam 2016: 15). Selleks, et eristada töölepingut teistest töö tegemiseks sõlmitavatest lepingutest, on oluline selgitada välja poolte tahe, millist liiki lepingut sooviti sõlmida. Kuna kõigi teiste teenuste osutamise lepingute puhul on samuti kattuvaid tunnuseid, siis võibki tekkida eristamise vajadus siis, kui pooled on sõlmitud lepingu puhul erineval seisukohal või sõltumata poolte tahtest tuleb tuvastada lepingu liik (Raidve, Rask 2009: 26). Leping on kahe või enama isiku (lepingupooled) vahel, millega lepingupool kohustub või lepingupooled kohustuvad midagi tegema või tegemata jätma. Leping on lepingupooltele täitmiseks kohustuslik (Võlaõigusseadus § 8-9: 21). Lepingu sõlmimisel peab arvestama, et lepingu olemus sõltub lepingu sisust, mitte lepingu pealkirjast. See muutub eriti oluliseks siis,

kui lepingupoolte vahel tekivad vaidlused, sest siis on olulised sätted, millele lepingu sisu vastab (Piiraja 2008: 25). Lepingu sisust tulenevad võimalikud probleemid tulevad esile eriti selgelt siis, kui tööleping mingil põhjusel lõppema peaks.

Kuigi seaduse järgi peab olema töösuhe reguleeritud, siis töölepingu seadus lubab siiski pooltel sõlmida ka suulist töölepingut, kui töösuhete pikkus ei ole pikem kui kaks nädalat. Lepingu võib sõlmida suuliselt, kirjalikult või mis tahes muus vormis, kui seaduses ei ole sätestatud lepingu kohustuslikku vormi. Kui vastavalt seadusele, lepingupoolte kokkuleppele või ühe poole taotlusele tuleb leping sõlmida teatud vormis, ei loeta lepingut sõlmituks enne, kui lepingule on antud ettenähtud vorm (Võlaõigusseadus § 22 lg 1, lg 2 2012: 22). Eesti seadus on üks piiravamaid võrreldes muude riikide seadustega, võimaldades tööd teha vaid tasu eest rahas. Kuigi selle esialgne idee võis olla töötajate kaitsmine, siis nüüdseks võib olla selle tagajärg hoopis kahjulik, kuna töötajad võivad hakata sõlmima hoopis teisi lepinguid, kus kasutatakse töö eest tasumiseks muid mitterahalisi makseviise (Rosin 2017: 192). Raidve ja Raski hinnangul on „*praktika näidanud, et tööandjad peavad töölepinguga endale võetud kohustusi liiga koormavaks ja vajadusel töösuhete lõpetamist liiga keeruliseks, sellepärast püüavad nad töötajatega sõlmida erinevaid võlaõiguslikke lepinguid (töövõtuleping, käsundusleping), mis aga jätavad töötajad ilma neile töölepinguga ettenähtud tagatistest*“ (Raidve, Rask 2009: 26).

Üha rohkem töösuhteid näitavad suuremat iseseisvust töö korraldamisel ja pakkumisel (Countouris 2007: 231). Moodne tööõigus tunnustab siiski järjest enam võrdset partnerlust ja lepinguvabadust. Maailmas on suhted muutumises, muudatused võivad olla ühiskondlikud, poliitilised, majanduslikud, õiguslikud või mis iganes muust mõjurist sõltuvad (Tööõigus 2009: 7). Riik kui makrokeskkond on süsteem asjadest, suhetest ja tingimustest, mis mõjutavad ettevõtet kaudselt ja mida ettevõtte ise mõjutada või muuta ei saa (Eesti Töötukassa 2014:5). Makrokeskkonna põhilised mõjutajad tööseadusandlikust seisukohast lähtudes on kindlasti poliitiline keskkond ja ka seadusandlik keskkond. Poliitiline keskkond mõjutab maksupoliitikat, seadusandlust ja poliitilist stabiilsust ja seadusandlik keskkond samuti kehtivate seaduste seisukorda, mis omakorda ka tööseadusandlust.

Kuna makrokeskkond on mõjutatud poliitlistest ja sotsiaalsetest teguritest, siis on suureks mõjuallikaks poliitikast tulenev seadusandlus ja selle muudatused. Kuna viimati muudeti töölepinguseadust 2009. aastal, siis Sotsiaalministeerium valmistab ette eelnõu töölepingu

seaduse muudatuseks, mis oleksid tulevikku vaatavad. See tähendab, et kuna töösuhted on pidevas muutumises, siis peaks ka töösuhete regulatsioonid olema nendega kooskõlas. Põhilised muudatused, mida plaanitakse teha puudutavad muudatusi tööaja, kaugtöö ja tähtajalise töölepingu osas. Planeeritud muudatused jõustuksid aastaks 2020 ning tegemist on positiivsete muudatustega, mis tooksid töösuhetesse paindlikkust (Eesti Kaubandus- ja Tööstuskoda 2018). Kuna siiski tegemist jällegi muudatustega, siis nii tööandjale kui ka töötajale tähendaks see ümberharjumist uute tingimuste aga ka võimalustega. Kui muudatused jäävad piisavalt selgitamata, siis võib see põhjustada teadmatust. Samas on näha, et praegu kehtiv töölepingu seadus on liiga jäik ja vajab juba muutmist ning käesoleva ajaga kohandamist.

Makromajanduslikud muutused mõjutavad tegevusalasid ja piirkondi erineval viisil (näiteks Ida-Virumaa), kus töötavad erinevast rahvusest töötajad. Erinevate rahvusrühmade osalemine tööelus ja ka töö kvaliteet võivad olla erinevad. Näiteks võib eestlastel ja muude rahvuste esindajatel olla erinev haridustase, erinevad oskused ja teadmised, erinev töövõime ja motivatsioon. Tööandjatel võib-olla erinev valmisolek pakkuda eri rahvusest töötajatele tööd (Kultuuriministeerium 2017: 41).

Tööõiguse ajakohastamine on keskse tähendusega töötajate ja ettevõtete kohanemisvõime puhul. Selle eesmärgi poole tuleb pürgida, pidades silmas asjaomaseid ühenduse eesmäärke, nagu täistööhõive, tööviljakus, ja sotsiaalne ühtekuuluvus. Euroopa tööturud seisavad ülesande ees ühendada suurenenud paindlikkus vajadusega võimalikult palju suurendada kõigi kaitstus. Tööõiguse algne eesmärk oli tasakaalustada töösuhetele iseloomulikku majanduslikku ja sotsiaalset ebavõrdsust. Algusest peale on tööõigusega püütud kehtestada tööturuseisundit kui peamist tegurit, mille ümber luuakse seaduslikke õigusi. See traditsiooniline mudel peegeldab mitmeid olulisi eeldusi seoses tööturuseisundiga. Majanduskasvu ja tööhõive koondsuunistes rõhutatakse vajadust kohandada tööhõivealaseid õigusakte, et edendada paindlikkust koos töösuhete püsivusega ning vähendada tööturu killustumist (Euroopa Ühenduste Komisjon 2006: 5).



## 1.2. Õigusteadlikkus

Õigusteadlikkuseks nimetatakse teadlikkust õigustest ja kohustustest, mis on töötajatel ja tööandjatel töösuhtes. Õigusteadlikkuse uurimisel on oluline leida rühmad, kus väiksema õigusteadlikkusega liikmeid on keskmisest rohkem ja kes võivad seetõttu olla vähem kaitstud või riivata rohkem teise poole õigusi (Sotsiaalministeerium 2013: 14, 125).

Õigusteadlikkus on seotud ühiskondlikus elus osalemisega – mida tihedam on inimese seos ühiskonnaga, seda teadlikum ta on. Sidusus on tingitud mitmete tegurite koosmõjust – haridussüsteemi, perekonna ning ilmselt ka hõive, ameti ja elupaiga kaudu. Teadlikud kodanikud on nooremad, kõrgemalt haritud, elavad suuremates asulates, kuuluvad suurematesse leibkondadesse ning on sageli hõivatud avalikus sektoris (Justiitsministeerium: 24).

2013. aastal Sotsiaalministeeriumi poolt läbi viidud uuringus on öeldud, et *“Õiguskindlus ja õigusselgus on tihedalt seotud, kuna õiguskindlus sõltub sellest, kui arusaadav ja töösuhete praktikas kasutatav on seadus. Õiguskindluse saavutamiseks on samuti vaja õigusteadlikkust, mis iseloomustab seda, kas töösuhete osapooled teavad, millised normid reguleerivad töösuhteid ja millised on poolte õigused ja kohustused.”* Lisaks on oluline see, et Riigikogu otsusega (RT III, 07.03.2011, 1) on õigusteadlikkus üks õiguspoliitika arengusuundadest, millele peab süsteemselt tähelepanu pöörama, viies läbi uuringuid, mille kaudu teha kindlaks need grupid, kelle õigusteadlikkus ei ole piisavalt hea ja leides võimalused selle parendamiseks. Selleks, et tagada õiguskindlus on vaja tegeleda töösuhete osapoolte õigusteadlikkusega (Sotsiaalministeerium 2013: 14, 36). 2007. aastal Justiitsministeeriumi läbiviidud uuringu Eesti elanike õigusteadlikkuse tulemuste kohaselt eristub mahajääjate grupp, kellel õigusteadmised puuduvad. Selgus, et väheteadlike puhul on tegemist keskmisest madalama haridustasemega ning vanemate inimestega, kes elavad väikestes asulates, sageli väikestes leibkondades või päris omal käel. Üle kolmandiku neist on pensionärid ning ligi kolmandik erasektori töötajad. Olukorra parandamiseks tuleb vajalik teave viia nende inimesteni (Justiitsministeerium 2007: 5, 73).

Õigusteadlikkus ei ole pelgalt töötajate seas levinud probleem. 2013. aastal Euroopa riikides läbi viidud uuringust selgus, et ka tööandjad ei ole teadlikud kõigist nüanssidest, mis tööõiguslikke teemasid puudutavad, näiteks vanemaealiste töötajatega seotud küsimused (Winkelmann-Gleed 2011: 77). Viimastel aastakümnetel on tööjõu informaliseerimine olnud kasvav trend. Globaliseerumise üheks tulemuseks on see, et suurettevõtted on suutnud seadusandlikele organitele avaldada järjest suuremat survet tööjõuturu rangema kontrolli leevendamiseks (So 2014: 549).

## **1.3. Kohustused ja õigused töösuhetes**

### **1.3.1. Töötaja kohustused ja õigused**

*„Töötaja mõiste määramiseks on olulised TLS §-d 1 ja 2. TLS § 1 kohaselt on tööleping töötaja ja tööandja vaheline kokkulepe, mille kohaselt töötaja kohustub tegema tööandjale tööd, alludes tema kontrollile ja juhtimisele; tööandja aga kohustub maksma töö eest tasu ning kindlustama töötajale töölepingu, kollektiivlepingu, seaduse ja haldusaktiga ettenähtud töötingimused. Töölepingut ei saa sõlmida teovõimetu isik“ (Küngas 2002: 14).*

Töötaja põhikohustused on sätestatud TLS §-s 15 ja need tulenevad eelkõige töölepingu mõistest, mille kohaselt töölepingu alusel teeb töötaja tööandjale tööd, alludes tema juhtimisele ja kontrollile. Põhikohustusi on vajalik sätestada seaduses seetõttu, et kui töötaja jätab täitmata oma põhikohustused, siis see võib olla aluseks töölepingu erakorralisele ülesütlemisele (Raidve, Rask 2010: 13). Lisaks varasematele kehtinud kohustustele lisandusid veel töötajale kohustus osaleda koolitustel, teha koostööd, teavitada töösuhetega seotud olulistest asjaoludest ja ka ajutisest töövõimetusest. Kuigi töötajal on kohustus täita seadustest tulenevaid kohustusi ja otseselt ei pea lepingusse kohustusi eraldi välja tooma, siis oleks mõistlik siiski märkida töölepingusse täiendavad kohustused (kohustus täita ettevõttesiseseid akte, käituda viisakalt, mitte kahjustada tööandja ja kolmandate isikute vara) ja ka õigused (õigus keelduda töö tegemisest, rasedate töötingimused).

Töötajal on mitmed põhikohustused, mida ta peab järgima. Need kohustused tulenevad seadusest ja tuuakse välja ka töölepingu kirjalikus dokumendis.

Järgnevalt on välja toodud töötaja põhikohustused:

- Lojaalsuskohustus – TLS § 15lg 1 sätestab: töötaja täidab oma kohustusi tööandja vastu lojaalselt. Lojaalsus tähendab seda, et isik peab püsima seaduslikkuse piirides ja ta peab olema usaldatav ning ustav. Töölepingu seaduses sätestatud lojaalsuskohustusega määratakse üldpõhimõtte kõikide kohustuste täitmiseks, see tähendab, et kõiki seadusest, kollektiivlepingust või töölepingust tulenevaid kohustusi tuleb täita lojaalselt (Raidve, Rask 2010: 15). Töölepinguga tekivad töötajal tööandja ees kohustused. Võlaõigusseaduse § 76 lg 1 järgi tuleb kohustust täita lepingu või seaduse kohaselt, seega kohustuste täitmisel peab püsima seaduslikkuse piirides. VÕS § 76 lg 2 sätestab, et kohustuste täitmisel tuleb lähtuda hea usu põhimõttel (tegutsetakse seaduslikult, üldistest moraalinormidest ja väärtushinnangutest tulenevatest käitumisreeglitest lähtuvalt). Heas usus käitub inimene, kes käitub ausalt, õiglaselt, arvestab teise poole huvidega, teeb koostööd, on lojaalne (Raidve, Rask 2010: 15). „*Lojaalsuskohustuse rikkumine ilmneb mõne teise töökohustuse rikkumisel. Näiteks on lojaalsuskohustuse rikkumisega tegemist, kui töötaja teeb tööd hooletult ning käitub klientidega halvustavalt. Samuti juhul, kui töötaja rikub kohustust teha tööd kokkulepitud mahus ja kvaliteediga ning kahjustab oma tegevusega tööandja mainet ja põhjustab tööandja klientide usaldamatust tööandja suhtes*” (Sotsiaalministeerium 2013: 46).
- Kohustus teha kokkulepitud tööd – TLS § 15 lg 2 p 1 kohaselt teeb töötaja kokkulepitud tööd ja täidab töö iseloomust tulenevaid kohustusi. tegemist on töötaja põhikohustusega, mis tuleneb otseselt töölepingu mõistest – töölepingu alusel teeb töötaja tööandjale tööd (Raidve, Rask 2010: 17). See tähendab, et töötaja on kohustatud tegema kokkulepitud tööd, mis on töölepingut sõlmides või muutes olnud poolte kokkuleppeks ja töölepingus fikseeritud. Kirjalikus töölepingus tuuakse välja kindlad tööülesanded koos kirjeldusega, mille järgi on töötajal võimalik tööandjalt tööd nõuda. Tööülesanded võivad olla kirjeldatud kas töölepingus või eraldi dokumendis ehk ametijuhendis. Vastavalt ametijuhendile või töölepingus välja toodud tööülesannetele peab töötaja tegema tööd ja tööandja ei saa nõuda ka muu töö tegemist, mida vastavas juhendis või dokumendis ei ole kirjeldatud. Kui tööandja soovib, et töötaja täidaks lisaülesandeid, siis saavad pooled

omavahel selles kokku leppida, kuid kui töötaja need tegemata jätab, siis ei saa tööandja seda käsitleda kui töökohustuste rikkumist (Töölepingu seadus 2019).

- Kohustus teha tööd kokkulepitud ajal, mahus ja kohas – TLS § 15 lg 2 p 2 alusel peab töötaja tegema tööd kokkulepitud mahus, ajal ja kohas. Töö tegemine kokkulepitud mahus tuleneb ühelt poolt tööülesannete kirjeldusest ehk sellest, milliseid funktsioone peab töötaja täitma. Teisalt tähendab töö maht aga kokkulepitud töö ulatust ehk millises ulatuses tuleb kokkulepitud tööülesandeid täita. Töötaja peab täitma töökohustusi kokkulepitud kohas ehk töölepingus kokkulepitud töö tegemise kohas (Raidve, Rask 2010: 19). Töö tegemise koha suhtes saavad pooled omavahel kokku leppida, mistõttu võib selleks olla ettevõtte või kolmanda isiku tegevuskoht ja töötaja elukoht. Tööandja ei saa töö tegemise kohta ühepoolset muuta, kuid saab töötajat saata töölähetusse ajutiselt (Töölepingu seadus 2019)
- Täidab õigel ajal ja täpselt tööandja seaduslikke korraldusi – TLS § 15 lg 2 p 3 kohaselt on töötaja kohustatud täitma õigel ajal ja täpselt tööandja seaduslikke korraldusi. Töötaja kohustus täita tööandja seaduslikke korraldusi tuleneb eelkõige töölepingu mõistest (TLS § 1 lg 1), mille alusel töötaja teeb tööandjale tööd, alludes tema juhtimisele ja kontrollile. TLS § 15 lõike 2 punktid 1–3 näevad ette töötaja põhilised töökohustused, st töö tegemise kokkulepitud tingimustel ning tööandja korralduste täitmise. Töötajal on kohustus täita lisaks lepingus kokkulepitud tööülesannetele ka kohustusi, mis tulenevad töö iseloomust. Töötajal ei ole kohustust järgida tööandja ebaseaduslikke korraldusi (Sotsiaalministeerium 2013: 46)
- Osaleb oma tööalaste teadmiste ja oskuste arendamiseks koolitusel – TLS § 15 lg 2 p 4 sätestab üldpõhimõttena töötaja kohustuse täiendada oma teadmisi ja oskusi. „*Elukestva õppe põhimõttest lähtudes on karjääriarengu oluline eeldus töötaja enda vajadus ja soov enesetäiendamiseks. Regulatsiooni eesmärk on aidata kaasa töötaja koolituskohustuse teadvustamisele ja püsiva enesetäiendamise väärtustamisele. Koolituse puhul tuleb eristada, kellelt tuleb koolituse vajaduse hindamise ja koolituse korraldamise algatus. Koolituse soov võib tulla nii töötajalt kui tööandjalt. Tööandja otsustatud ja korraldatud koolituse puhul on tegemist tööandja antud ülesannete täitmisega ning tööandja peab koolituse aja eest maksma töötajale keskmist töötasu ja hüvitama kõik koolitusega seotud kulud*” (Sotsiaalministeerium 2013: 46).

- Teeb tööülesannete täitmiseks koostööd teiste töötajatega – TLS § 15 lg 6 kohaselt peab töötaja tegema koostööd teiste töötajatega tööülesannete täitmiseks (Töölepingu seadus 2019). Juhul, kui töötaja ei ole koostööaldis, siis võivad kannatada töö tulemused, mis omakorda võib tekitada kahju tööandjale. Koostöö tegemise kohustus sõltub siiski töö iseloomust. Seega on koostöökohustuse näol tegemist kohustusega, mis ei pea laienema kõigile töötajatele ja millest võivad pooled ka kokkuleppeliselt loobuda (Raidve, Rask 2010: 23-24). Töösuhetes on koostöö tegemine vajalik tulemuste saavutamiseks. Kui koostööst loobutakse või sellest hoidutakse, siis võib tulemuste saavutamine olla raskendatud või üldse võimatu, millest võib tekkida kahju tööandjale (Sotsiaalministeerium 2013: 47).
- Tööandja soovil teavitab tööandjat kõigist töösuhtega seonduvatest olulistest asjaoludest, mille vastu tööandjal on õigustatud huvi – see kohustus tekib töötajal vaid juhul, kui tööandja avaldab soovi saada informatsiooni töösuhtega seonduvatest olulistest asjaoludest. Tööandjal on õigus nõuda töötajalt teavitamist ainult sellistest asjaoludest, mille vastu tal on õigustatud huvi (Raidve, Rask 2010: 25).  
*„Teavitamiskohustuse sisuks on tagada töösuhte läbipaistvus ja pooltevaheline usaldus. Teavitamiskohustus on töötajal juhul, kui tööandja on selleks soovi avaldanud. Sellest tulenevalt peab tööandja töötajale ütlema, millist teavet ta töösuhete osas ootab”* (Sotsiaalministeerium 2013: 47).
- Hoidub tegudest, mis kahjustavad tööandja mainet või põhjustavad klientide või partnerite usaldamatust tööandja vastu – kuna töötajapoolne kohustuste rikkumine võib olla töölepingu ülesütlemise aluseks, peab olema töötaja poolt toimepandud tegu piisavalt mõjuv, et kõiki asjaolusid ja mõlemapoolset huvi arvestades ei saa mõistlikult eeldada töölepingu täitmise jätkamist. Selles osas tuleb lähtuda VÕS §-s 7 sätestatud mõistlikkuse põhimõttest. Tööandja maine kahjustamine võib tekitada ka klientide ning äripartnerite usaldamatust, mis omakorda võib tekitada ka majanduslikku kahju, kuid see ei ole antud kohustuse rikkumise hindamisel oluliseks tingimuseks (Raidve, Rask 2010: 27).
- Kohustus teatada oma ajutisest töövõimetusel ja selle võimalikust kestusest – Töötaja on kohustatud teatama tööandjale esimesel võimalusel oma ajutisest töövõimetusel ja võimaluse korral selle eelduslikust kestusest (Sotsiaalministeerium 2013: 48). tööandja

vajab informatsiooni töötaja haigestumisest kohe, mis annab võimaluse tööandjale töö sujuvamaks korraldamiseks ja haigele töötajale asendaja leidmiseks. See kohustus lihtsustab oluliselt tööandja võimalusi töö tõrgeteta korraldamiseks (Raidve, Rask 2010: 28). Ravikindlustuse seaduse (edaspidi RAKS) § 51 kohaselt on ajutise töövõimetuse juhtumiteks muu hulgas töötaja haigus või vigastus, mis ei võimalda tal ajutiselt töötada, töötaja suhtes kehtestatud karantiin ja alla 12-aastase lapse põetamine (Ravikindlustuse seadus 2019).

Töötaja peab täitma oma töökohustusi isiklikult, kui kokku ei ole lepitud teisiti – seadusandja on lähtunud käsunduslepingu regulatsioonist, mille kohaselt eeldatakse, et käsundisaaja peab täitma käsundi isiklikult, kuid võib käsundi täitmisel kasutada kolmandate isikute abi. Seega töölepingule kohaldatakse VÕSis käsunduslepingu kohta sätestatud, mis tähendab, et lepingupooltele on antud võimalus kokku leppida ka selles, et töötaja kasutab oma ülesannete täitmiseks kolmanda isiku abi ehk täidab oma ülesandeid koos kolmanda isikuga. Tööandjale ei ole antud kokkulepe siiski kasulik (Raidve, Rask 2010: 29-30).

Lisaks on mitmed nii öelda vabatahtlikke kokkuleppeid, mida tööandja võib töötajale rakendada töölepingus lisapunktina, mis ei ole töölepinguseaduse kohustuslike tingimuste hulgas. Nendeks võivad olla:

- Saladuse hoidmise kohustus – seaduse järgi võib tööandja anda töötajale kohustuse hoida tootmis- või ärisaladust (TLS § 22). Saladuse hoidmise kohustus tuleneb nii võlaõigusseadusest kui ka TLS-ist (Siitam 2016: 39). Töötaja peab töösuhte ajal hoidma talle tööülesannete täitmisel teatavaks saanud asjaolusid, mille saladuses hoidmiseks on tööandjal õigustatud huvi (Töölepingu seadus 2013: 50). Näiteks põhilised saladuse hoidmise kohustused on seotud tootmismahutude andmete, kliendiandmete, konkurentsipiirangu ja palgaandmetega. Kui selline kokkulepe on tehtud ja töötaja seda rikub, siis on võimalik tööandjal nõuda töötajalt tekkinud kahju hüvitamist või leppetrahvi maksmist. Saladuse hoidmise kohustus võib kehtida töötajale ka pärast ametikohalt lahkumist. Ärisaladuse hoidmine on vabatahtlik kokkulepe, ilma vastava kokkuleppeta töötajal nimetatud kohustust ei ole (Raidve, Rask 2007: 84). TLS § 22 lg 1 kohaselt võib tööandja määrata, millise teabe kohta kehtib töötajal tootmis- või ärisaladuse hoidmise kohustus (Töölepingu seadus 2019). Kui tööandja ei ole töötajat

kirjalikult teavitanud, ei ole saladuse hoidmise kohustust töötajale määratud (Sotsiaalministeerium 2013: 29).

- Konkurentsipiirangu kokkulepe – konkurentsipiirangu sätestamine on vabatahtlik kokkulepe, ilma vastava kokkuleppeta töötajal seda kohustust ei ole (Raidve, Rask 2007: 77). TLS § 23 lg 1 kohaselt konkurentsipiirangu kokkuleppega võtab töötaja kohustuse mitte töötada tööandja konkurendi juures või mitte tegutseda tööandjaga samal majandus- või kutsetegevuse alal. TLS § 23 lg 2 kohaselt võib konkurentsipiirangu kokkuleppe sõlmida, kui see on vajalik, et kaitsta tööandja erilist majanduslikku huvi, mille saladuses hoidmiseks on tööandjal õigustatud huvi, eelkõige kui töösuhe võimaldab töötajal tutvuda tööandja klientidega või tootmis- ja ärisaladusega ning nende teadmiste kasutamine võib tööandjat oluliselt kahjustada (Töölepingu seadus 2019). Siitan on märkinud, et „*kuigi tööandjal on põhjendatud huvi piirata töötaja töötamist tööandjaga samal majandus- ja kutsetegevuse alal, ei saa ta seda teha ühepoolset*“ (Siitan 2016: 39). Peale töölt lahkumist võib töötajalt kehtida ka teatud perioodi vältel teatud konkurentide juures töötamise piirang, mis võib tähendada seda, et selline tingimus võib olla töölepingus eraldi välja toodud ja selle vastu eksimine võib tuua töötajale kaasa leppetrahvi tasumise. Samas TLS § 24 lg 3 konkurentsipiirangu kehtivus peale töölepingu lõppemist kohaselt maksab tööandja töötajale konkurentsipiirangu kokkuleppest kinnipidamise eest pärast töölepingu lõppemist igakuist mõistlikku hüvitist (Töölepingu seadus 2019). Kui töötaja ja tööandja vahel puudub kirjalik kokkulepe konkurentsipiirangu suhtes, siis seaduse järgi nimetatud kohustust töötajal ei ole (Sotsiaalministeerium 2013: 29). Konkurentsipiirangut ja saladuse hoidmise kohustust saab eeldada juhul, kui töötaja saab selle eest hüvitist. Töölepingu seaduse järgi selline kohustust tööandjal küll ei ole, kuid praktikas on seda kasutatud (Siitan 2016: 39).
- Varalise vastutuse kokkulepe – Siitani hinnangul on „*töötaja kohustus töötada nii, et tema tegevus ei tekitaks tööandjale varalist kahju. Töötaja täidab oma tööülesandeid lojaalselt, kasutab oma teadmisi ja oskusi tööandja kasu silmas pidades ja suhtub oma tööülesannete täitmisel vajaliku hoolsusega. Tööandja varasse suhtub ta heaperemehelikult ja säästvalt*“ (Siitan 2016: 49). TLS § 75 järgi võivad töötaja ja tööandja kokku leppida varalise vastutuse kokkuleppes, millega töötaja sõltumata tema

süüst vastutab talle tööülesannete täitmiseks antud vara säilimise eest (Töölepingu seadus 2013: 57). See tähendab, et kui tööandja vara saab kahjustada või see varastatakse ja selles ei ole süüdi töötaja, siis ikkagi vastutab selle eest töötaja. Samas saab kokku leppida rahalise ülempiiri, mida töötaja peab tasuma, kui tema vastutada oleva varaga midagi juhtuma peaks. TLS § 75 lg 1 kohaselt kehtib varalise vastutuse kokkulepe üksnes juhul, kui see on sõlmitud kirjalikult ja lg 2 kohaselt, kui see on ruumiliselt, ajaliselt ja esemeliselt mõistlikult ning töötajale äratuntavalt piiritletud (Töölepingu seadus 2019).

Töösuhtele on iseloomulik töötaja kaitse põhimõttest lähtuv osaliselt piiratud lepinguvabadus. Moodne tööõigus tunnustab siiski järjest enam võrdset partnerlust ja lepinguvabadust. Ka uus töölepingu seadus, põhinedes küll kokkuleppevabadusele, sisaldab piiranguid töötaja kaitseks. Tööõiguses on kokkuleppevabadust piiratud erinevalt teiste võlaõiguslike lepingute puhul kehtivast põhimõttest, et seaduses sätestatust võivad lepingupooled kokkuleppega kõrvale kalduda. Seadusega määratud tasemest on lubatud kokkuleppel kõrvale kalduda vaid töötaja kasuks ehk kokkulepe, mis võrreldes seaduses sätestatuga halvendab töötaja olukorda, on tühine. Näiteks on lubatud kokku leppida lühemas katseajas, aga siiski mitte katseaja pikendamises. Kuna pikem katseaeg tähendaks pikemat perioodi, mille jooksul töösuhte ülesütlemine on mõnevõrra lihtsam tööandjale ja sellel juhul oleks selline kokkulepe eelduslikult töötaja olukorda halvendav (Tööõigus 2009 : 9).

Siiski kõik lepinguõiguse üldpõhimõtted ei ole alati töösuhtes üheselt kohaldatavad, kuna vastavalt põhiseaduse §-le 29 on töötingimused riigi kontrolli all. See tähendab, et riik reguleerib töösuhteid (sh eriseadustega) ulatuses, mis on vajalik tööturu osapoolte koostöö tagamiseks ja sotsiaalse riigi põhimõttest tulenevalt töötaja kui majanduslikult nõrgema poole kaitseks. Sellest tulenevalt on ka õigusaktidega määratud inimaalsed tagatised töötajale, mis ei anna võimalust pooltele vähemas kokku leppida (Raidve, Rask 2010: 9).

Töötajal on mitmed põhiõigused, mis tulenevad seadusest. Põhilised õigused, mis töötajal on töölepingu korral:

- Õigus vabalt valida tegevusala, elukutset ja töökohta. Eesti Vabariigi põhiseaduse § 29 järgi on Eesti kodanikul õigus vabalt valida tegevusala, elukutset ja töökohta. Seadus



võib sätestada selle õiguse kasutamise tingimused ja korra. Kui seadus ei sätesta teisiti, siis on see õigus võrdselt Eesti kodanikuga ka Eestis viibival välisriigi kodanikul ja kodakondsuseta isikul (Eesti Vabariigi põhiseadus 2019). Töötingimuste reguleerimine on riigi kaitse all. Tööandja kohustus on töösuhetes tagada töötingimused, mis ei kujutaks ohtu töötaja elule ja tervisele. Riigiorganitel on kontroll nende tingimuste täitmise üle (Küngas 2002: 8).

- Õigus saada kokkulepitud töötasu vähemalt üks kord kuus. Tööõigussuhe on tasuline suhe. Töösustamiseks vajalikud tingimused määratakse kindlaks töölepingus (Küngas 2002: 5). Töötasu ei või olla väiksem Vabariigi Valitsuse kehtestatud töötasu alammäärast. Töötasust peetakse kinni ning arvestatakse maha maksud ja maksed, mis on seadusega sätestatud (Taal 2015: 5). Lisaks vastavalt TLS § 35 peab tööandja töövõimelisele ja töö tegemiseks valmis olevale töötajale maksma keskmist töötasu ka juhul, kui töötaja ei tee tööd seetõttu, et tööandja ei ole andnud tööd, ei ole teinud töö tegemiseks vajalikku toimingut või on muul viisil töö vastuvõtmisega viivitanud, välja arvatud juhul, kui töö andmata jätmise on põhjustanud töötaja süü (Töölepingu seadus 2019).
- Õigus kasutada puhkust ning saada puhkusetasu või hüvitist kasutamata puhkusepäevade eest. TLS § 54 lg 1 järgi on töötajal õigus saada puhkust käesolevas jaos ettenähtud korras (Töölepingu seadus 2019). Töölepingu seaduses sätestatud tingimustes on töötajal õigus põhipuhkusele, rasedus- ja sünnituspuhkusele, isapuhkusele, lapsendaja puhkusele, lapsehoolduspuhkusele, lapsepuhkusele ja õppepuhkusele (Taal K 2015: 6). TLS § 55 kohaselt eeldatakse, et töötaja iga-aastane puhkus on 28 kalendripäeva (põhipuhkus), kui töötaja ja tööandja ei ole leppinud kokku pikemas põhipuhkuses või kui seadus ei sätesta teisiti. TLS § 58 lg 1 kohaselt haridus- ja teadustöötaja iga-aastane puhkus on kuni 56 kalendripäeva (haridustöötaja põhipuhkus), kui töötaja ja tööandja ei ole leppinud kokku pikemas põhipuhkuses või kui seadus ei sätesta teisiti. TLS § 59 lg 1 kohaselt on naisel õigus saada rasedus- ja sünnituspuhkust 140 kalendripäeva (Töölepingu seadus 2019). Igal inimesel, kes töötab töölepingu alusel või on avaliku teenuse seaduse järgi ametisse nimetatud, on mitte ainult õigus, vaid ka kohustus igal aastal puhkust kasutada. See tähendab, et isegi kui

töötaja puhata vabatahtlikult ei soovi, siis tegelikult on tööandja kohustatud töötaja puhkusele saatma, mistõttu ei tekiks töötajal terviseprobleeme (Toomla, Tuch 2002: 49).

- Õigus puhkeajale – TLS § 42 kohaselt annab tööandja annab töötajale vaba aega ettenähtud tingimustel ja korras. Vaba aja andmisel tuleb mõistlikult arvestada tööandja ja töötaja huve. Puhkeaeg on see aeg, mil töötaja on vaba tööülesannete täitmisest ja tal on õigus seda kasutada omal äranägemisel. Puhkeaeg jaotatakse: tööpäevasisene, igapäevane, iganädalane puhkeaeg (Siitam 2016: 103). Lisaks eelnevatele vaba aja tingimustele näeb TLS vaba aja andmise ka juhtudel, mis hõlmavad ületunnitöö kompenseerimist vaba ajaga, tööaja lühendamist enne riiklikke tähtpäevi (uusaastat, Eesti Vabariigi aastapäeva, võidupüha ja jõululaupäeva) ja vaba aja andmist töötamise takistuse korral (Sotsiaalministeerium 2013: 89).

Töölepingu alusel töötamisega kaasnevad töötajale seadusest tulenevalt mitmed sotsiaalsed tagatised:

- Eesti Haigekassa- Ravikindlustatud on Eestis töölepingu alusel töötavad inimesed, võlaõigusliku lepingu alusel töö- või teenustasude saajad, juriidilise isiku juhtimis- ja kontrollorgani liikmed ning füüsilisest isikust ettevõtjad ja nende tegevuses osalevad abikaasad. Õigus kindlustusele on üle ühekuulise tähtajaga või määramata ajaks sõlmitud töölepingu alusel töötavatel inimestel k.a. ajutise viibimisalusega Eestis seaduslikult viibival ja töötaval isikul, kelle eest on kohustatud maksma sotsiaalmaksu tööandja (Eesti Haigekassa 2019).
- Eesti Töötukassa – Taal on öelnud, et *“töölepingu alusel töötanutel on õigus kindlustushüvitisele koondamise korral, kui töösuhe on kestnud vähemalt viis aastat ja tööleping on üles öeldud koondamise tõttu või töölepingu seaduse § 37 lõike 5 alusel (töötaja poolt töölepingu ülesütlemine töötasu vähendamise korral). Tööandja maksejõuetuse puhul on töölepingu alusel töötanud töötajal õigus saada Eesti Töötukassalt hüvitist, mis tagab töötajale tööandja maksejõuetuse tõttu saamata jäänud töötasu, puhkusetasu ja töölepingu ülesütlemisel saamata jäänud muud hüvitised, mis on ette nähtud töölepingu seaduses. Tööandja maksejõuetusena on käsitletavad tööandja pankroti väljakuulutamise ja pankrotiavalduse menetluse lõpetamine raugemise tõttu”* (Taal 2015: 20).

- Sotsiaalkindlustusamet - Töölepingu alusel töötava töötaja eest maksab tööandja sotsiaalmaksu. Tasutud maksust tuleneb töötaja vanemahüvitise ja ka tulevikus pensioni suurus (Taal 2015: 21).

Juhul, kui töösuhe on võlaõigusliku lepingu alusel, siis ei ole töö tellija teise lepingupoole jaoks tööandja rollis ja seetõttu ei ole tal kohustust maksta töötaja haigestumisel haigushüvitist (Käsundusleping ja muud võlaõiguslikud lepingud 2019).

### **1.3.2. Tööandja kohustused ja õigused**

Tööandja põhilised kohustused töötaja suhtes tulenevad töölepingu mõistest, millest tulenevalt teeb töötaja tööandjale tööd, alludes tema juhtimisele ja kontrollile ning tööandja maksab töötajale selle töö eest tasu. Juhul, kui tööandja seda põhimõtet ei järgi, siis on töötajal õigus tööleping erakorraliselt tööleping üles öelda, kuna tööandja on tööandjapoolseid kohustusi rikkunud vastavalt TLS § 91 lg 2 (Töölepingu seadus 2019).

Põhilised kohustused, mida tööandja oma töötaja suhtes seadusest tulenevalt järgima peab on:

- Lojaalsuskohustus – vastavalt TLS § 28 lg 1 järgi peab tööandja täitma oma kohustusi töötaja suhtes lojaalselt (Raidve, Rask 2009: 64). Lojaalsuskohustus on siiski mõlemapoolne kohustus ehk nii töötaja kui ka tööandja peavad seda vastastikuselt täitma.
- Kindlustada töötajale kokkulepitud töö - TLS § 28 lg 1 järgi on tööandja kohustatud kindlustama töötaja kokkulepitud tööga ning andma selgeid ja õigeaegseid korraldusi. See tähendab, et töötajale tuleb anda täpselt see töö, milles on kokku lepitud enne tööleasumist ning lisatöö tegemist ei saa nõuda. Juhul, kui tööandjal ei töötajale tööd anda, siis võib see tuleneda üksnes ettenägematutest majanduslikest põhjustest (Töölepingu seadus 2019).
- Kohustus maksta kokkulepitud töötasu kokkulepitud tingimustel ja ajal – tööandja peab töötajale maksma töö eest töötasu kokkulepitud tingimustel ja ajal (TLS § 28 lg 2 p 2). Need tingimused lepitakse tööandja ja töötaja vahel kokku enne töölepingu sõlmimist ja

märgitakse ära kirjalikus töölepingus. Neid tingimusi saab muuta vaid poolte kokkuleppel (Töölepingu seadus 2019).

- Kohustus anda puhkust ja maksta puhkusetasu – tööandja peab andma töötajale maksuma seadusest tulenevat (TLS § 28 lg 2 p 3) puhkusetasu. Need tingimused peavad olema märgitud kirjalikus töölepingu dokumendis. Puhkuse kestus tuleneb seadusest (28 kalendripäeva), pikemas puhkusekestuses saavad pooled omavahel kokku leppida. Puhkusetasu makstakse töötajale hiljemalt eelviimasel tööpäeval enne puhkuse algust (Sotsiaalministeerium 2013: 123).
- Kohustus tagada kokkulepitud töö- ja puhkeaeg – TLS § 28 lg 2 p 4 kohaselt on tööandja kohustatud tagama töötajale kokkulepitud töö- ja puhkeaja ning pidama tööaja arvestust (Töölepingu seadus 2019). See kohustus on tööandja jaoks tavapärane, mis töötaja jaoks tagatud peab olema (Sotsiaalministeerium 2013: 66).
- Koolituskohustus – tegemist on nii töötaja kui ka tööandja mõlemapoolse kohustusega. Töötaja peab osalema koolitustel ja tööandja peab tagama töötajale koolitused, mis arendaksid töötaja tööalaseid teadmisi ja oskusi, mis oleksid tööandja ettevõtte huvisid lähtuvalt. TLS § 28 lg 2 p 5 lähtuvalt kannab tööandja koolituskulud ja maksab koolituse ajal keskmist töötasu (Töölepingu seadus 2019). Lisaks võib töötaja ise ka algatada huvi mõne koolitusvajaduse vastu, mida tööandja võib toetada, mis omakorda annaks võimaluse töötajal täiendada enda teadmisi seoses oma tööülesannete täitmisega. Kui koolitus ettevõtte huvides toimub väljaspool töötaja tööaega, siis määratakse hüvituse suurus ja kord poolte kokkuleppel. Kui koolitus toimub väljaspool töökohta töö ajal, tuleb poolte kokkuleppel lahendada töötasu säilitamine ja töötajale sellega seonduvate kulude hüvitamine (Siigur 2009: 83).
- Kohustus tagada töötingimused, mis vastavad töötervishoiu ja tööohutusenõuetele – TLS § 28 lg 2 p 6 kohaselt on tööandja kohustatud töötajale tagama töötervishoiu ja tööohutuse nõuetele vastavad töötingimused, mis väldiksid seda, et töötajatel tekiksid võimalikud tervisekahjustused ja nad ei seaks ennast ohtu (Töölepingu seadus 2019).
- Nõuete ja reeglite tutvustamine – tööandja peab töötajale tutvustama tuleohutus-, tööohutus ja tervishoونõudeid. Tööandjale ei ole kohustuslik mitte ainult nimetatud nõuetele ja reeglitele viitamine, vaid tal on kohustus töötajale tuleohutuse, tööohutuse ja töötervishoiu nõudeid ning töökorralduse reegleid sisuliselt tutvustada

(Sotsiaalministeerium 2013: 67). Lisaks peab tööandja tutvustama töötajale ka erinevaid töökorralduslikke ja sise-eeskorra reegleid, mis antud ametikohal kehtivad. Enamasti peab töötaja uuel töökohal tööleasumisel vastavate reeglitega tutvumisel enda allkirjaga kinnitama (Raidve, Rask 2010: 73).

- Privaatustingimused – tööandja peab kinnitama, et ei riku töötaja põhiõigusi vastavalt TLS § 28 lg 2 p 11, mille kohaselt tööandja on kohustatud austama töötaja privaatsust ja kontrollima töötaja töökohustuste täitmist viisil, mis ei riku töötaja põhiõigusi (Töölepingu seadus 2019). Privaatsuse austamine tähendab seda, et töötajal on näiteks õigus posti või telefoni teel edastavate sõnumite saladusele, õigus omandi ja valduse puutumatusse (Raidve, Rask 2009: 72). Seega tööandjal ei ole õigust kuulata pealt töötaja telefonikõnesid ega sekkuda kuidagi töötaja eraellu ja privaatsusesse. Põhiõigusi riivavaks asjaoluks võib pidada näiteks töötaja ühinemisvabaduse piiramist või töötaja kohtlemise erinevusi tema soo, veendumuste, seksuaalse orientatsiooni, rassi, usutunnistuse vms tõttu (Sotsiaalministeerium 2013: 68).

Lisaks peab tööandja tagama töötajale ohutu töökeskkonna, teavitama töötajat võimalikest ohtudest, nendest hoidumise võimalustest ning korraldama töötajale töötervishoiuteenuse osutamise (Töölepingu seadus 2019).

Oluline aspekt on ka see, et vastavalt Eestis kehtivale võrdse kohtlemise seadusele peab tööandja tagama selle, et töötajat ei tohi diskrimineerida rahvuse (etnilise kuuluvus), rassi, nahavärvuse, usutunnistuse, vanuse, puude, seksuaalse sättumuse ja soo alusel. Diskrimineerimisvaidlusi lahendab kohus või töövaidluskomisjon (Sotsiaalministeerium 2017). Võrdse kohtlemise seaduse § 12 lg 1 peab tööandja võrdse kohtlemise põhimõtte rakendajana ja edendajana rakendama vajalikke meetmeid, et kaitsta töötajat diskrimineerimise eest (Võrdse kohtlemise seadus 2019).

## 1.4. Töölepingu lõppemine

Töötaja ja tööandja huvid vastanudvad kõige enam just töölepingu lõppemisega seotud küsimustes. Töötaja on huvitatud, et tööõigus tagaks töökoha säilimise ja annaks talle ulatusliku kaitse töölepingu lõpetamisel. Vastupidiselt töötajale sooviks tööandja hoopis kasutada piiramatut töölepingu ülesütlemisõigust (Raidve, Rask, 2009: 19).

Tööleping saab lõppeda vaid töölepingu seaduses toodud alustel, milleks on poolte kokkulepe, tähtaja möödumine, töötaja surm, füüsilisest isikust tööandja surm, kui tööleping sõlmiti oluliselt tööandja isikut arvestades ning töölepingu ülesütlemine. Töötaja võib töölepingu üles öelda korraliselt või erakorraliselt, kuid üksnes erakorralist ülesütlemist peab töötaja tööandjale põhjendama. Korralise ülesütlemise puhul on töötajal vaja tööandjale ette teatada vähemalt 30 kalendripäeva (Tööelu 2019).

Töölepingu lõppemisega poolte kokkuleppel peavad olema nõus mõlemad lepingupooled. Poolte kokkuleppel võib lõpetada nii tähtajalise kui ka tähtajatu lepingu ja seda teha igal ajal sõltumata põhjustest. TLS ei kohusta lepingu osapooli lepingu lõpetamiseks poolte kokkuleppel sellest pikemalt ette teatama ega sea lepingu pooltele muid tingimusi (Siitam 2016: 142).

Töölepingut saab tähtaja möödumisel lõpetada, kui see on sõlmitud kas: teatud kuupäeva saabumiseni või teadud sündmuse saabumiseni (näiteks töö valmimine). Tähtajalise töölepingu lõppemine etteteatamist ei nõua (Siitam 2016: 143).

Lepingupooltel on õigus nii tähtajaline kui ka tähtajatu tööleping igal ajal kokkuleppel lõpetada (Siigur 2009: 146). Töölepingu ülesütlemine toimub töötaja poolt kas korraliselt (30 kalendripäeva etteteatamistähtajaga, selgitama ei pea) või erakorraliselt (mõistliku etteteatamistähtajaga). Teine alus töölepingu ülesütlemiseks on tööandja poolt ainult erakorraliselt kas töötajast tulenevatel põhjustel – kui töötaja ei saa tööülesannetega hakkama või töö ei sobi talle (selleks ei ole etteteatamistähtaega vaja) või tööandjast tulenevatel põhjustel – majanduslikud põhjused, pankrot, koondamine, tegevuse lõpetamine (majanduslikel põhjustel etteteatamistähtaeg 15-90 kalendripäeva). Tööandja ei tohi korraliselt töölepingut üles öelda.

Ülesütlemisel on ka piirangud – juhul, kui töötaja on rase, sünnituspuhkusel, tema tervises seisund ei võimalda tööülesannetega hetkel toime tulla, kasvatab alla kolmeaastast last või töötaja on ajateenistuses, siis tööandjal ei ole õigust töölepingut üles öelda (Töölepingu seadus 2019).

Tööandja võib töölepingut erakorraliselt üles öelda TLS § 89 kohaselt juhul, kui töösuhte jätkamine kokkulepitud tingimustel muutub võimatuks töömahu vähenemise või töö ümberkorraldamise tõttu või muul töö lõppemise juhul (koondamine). Enne koondamise tõttu ülesütlemist peab tööandja pakkuma töötajale võimaluse korral teist tööd. Juhul, kui selline võimalus puudub ja tööandja on sunnitud töötaja koondama, siis peab vastavalt TLS § 97 lg 1 tööandja pidama kinni töölepingu erakorralise ülesütlemise etteteatamistähtaegadest. Erakorralisest ülesütlemisest peab tööandja töötajale ette teatama, kui töösuhe on kestnud:

- alla ühe tööaasta – vähemalt 15 kalendripäeva;
- üks kuni viis tööaastat – vähemalt 30 kalendripäeva;
- viis kuni 10 tööaastat – vähemalt 60 kalendripäeva;
- kümme ja enam tööaastat – vähemalt 90 kalendripäeva (Töölepingu seadus 2019).

Kollektiivse töölepingu ülesütlemisel kehtivad samad etteteatamise tähtajad vastavalt TLS § 97 lg 4. Koondamise tõttu töölepingu ülesütlemisel maksab tööandja töötajale vastavalt TLS § 100 lg 1 kohaselt töötajale hüvitist töötaja ühe kuu keskmise töötasu ulatuses. Lisaks vastavalt TLS § 100 lg 2 järgi on töölepingu ülesütlemisel koondamise tõttu õigus töötajal saada kindlustushüvitist töötuskindlustuse seaduses ettenähtud tingimustel ja korras. Tähtajalise töölepingu ülesütlemisel majanduslikul põhjusel maksab tööandja töötajale hüvitist ulatuses, mis vastab töötasule, mida töötajal oleks olnud õigus saada lepingu tähtaja saabumiseni. Hüvitist ei maksta kui tööleping öeldakse üles vääramatu jõu tõttu. TLS § 100 lg 4 järgi, kui töötaja ütleb töölepingu üles erakorraliselt põhjusel, et tööandja on lepingut oluliselt rikkunud, siis maksab tööandja töötajale hüvitist töötaja kolme kuu keskmise töötasu ulatuses (Töölepingu seadus 2019).

Tööandja võib töölepingu erakorraliselt üles öelda töötajast tulenevatel põhjustel, milleks võivad olla tööülesannetega mitte hakkama saamine tervislikel põhjustel, töökohustuste rikkumise, usaldamatuse põhjustamisel, varalise kahjutekitamisel ja konkurentsipiirangu kohustuse rikkumisel. Sel juhul makstakse töötajale ühe (1) kuu keskmise palga ulatuses

hüvitist. Kui tööleping lõpetatakse muudel ettenähtud alustel, siis töötajale hüvitist ei maksta (Töölepingu seadus 2019).

Enamik töövaidlustest on põhjustatud töölepingu lõpetamisel tekkinud asjaoludest. Põhjusi on mitmeid, kuid suurem osa neist on seotud töötaja ja tööandja vaheliste suhete eelneva jahenemisega ja töölepingu lõpetamine tööandja algatusel “valab õli tulle” (Kallas 2007: 58).

Kui vaidlus tekib tööleasumisel esitatud lepingudokumenditingimuste üle, siis kuulub see lahendamisele töövaidlusorganis lepingu tõlgendamise üldiste reeglite kohaselt (Karjane 2009: 15). Kui kohus või töövaidluskomisjon tuvastab, et ülesütlemine on tühine, siis loetakse seda selleks, et tööleping ei ole ülesütlemisega lõppenud. Sellisel juhul töösuhe jätkub ja seetõttu on töötajal õigus nõuda tööandjalt seaduse või hea usu põhimõtetega vastuolus olnud ülesütlemise tõttu talle tekitatud kahju, milleks on eelkõige saamata jäänud töötasu hüvitamine. Juhul, kui kohus või töövaidluskomisjon tuvastab, et töölepingu ülesütlemine on seadusest tuleneva aluse puudumise või seaduse nõuetele mittevastavuse tõttu tühine või vastuolu tõttu hea usu põhimõttega tühistatud, siis tähendab see, et leping ei ole ülesütlemisega lõppenud. Sellel juhul peab tööandja maksma töötajale hüvitist kolme kuu keskmise töötasu ulatuses (Karjane 2009: 56, 270-271).

Suhete muutumise tõttu ja eeldusel, et leping ei ole lõppenud poolte kokkuleppel, siis võib sageli juhtuda, et töö otsa lõppemisel ja töötaja töö kaotamisel ei tea nii töötaja kui ka tööandja, kas lepingu lõpetamine on tehtud seaduslikult ja mida ette võtta, kui see on töötaja või tööandja kahjuks. Lisaks ajutistele või lõplikele lahendustele on töölepingute puhul mõistagi kuldreegel see, et leping on kokkulepe ja kõike, mida on kokkuleppel alustatud, saab muuta või lõpetada vaid kokkuleppe teel (Tööõigus 2009: 17). Töölepingu lõpetamisel poolte kokkuleppe alusel (TLS § 79) on mitmeid positiivseid külgi. Töölepingu lõpetamist poolte kokkuleppel ei saa vaidlustada mõlema poole vaba tahte väljendus tõttu. Töölepingu lõpetamist saaks tühistada vaid tsiviilseadustiku üldosa seaduse (TsÜS) 5. peatüki alusel, mille kohaselt lasub asjaolude tõendamise koormus vaidlustaval poolel ehk siis üldjuhul töötajal (Kallas 2007: 59).

2013. aastal läbi viidud uuringus töölepingu seaduse kohta nähtub, et TLSi väljatöötamisega ja jõustamisega muutusid töösuhteid reguleerivad normid, muudeti ja ühtlustati põhimõtteid ja mõisteid ning koondati erinevates õigusaktides olevad normid. Need muudatused võisid



mõjutada ka töösuhte osapoolte õigusteadlikkust, ehk teisisõnu teadlikkust õigustest ja kohustustest, mis töötajatel ja tööandjatel töösuhtes on. Kaudsemalt on õigusteadlikkuse hindamine oluline ka regulatsiooni mõju hindamiseks. Töösuhteid reguleerivatel normidel on mõju töösuhte osapoolte käitumisele vaid siis, kui pooled on teadlikud vastavast regulatsioonist, seejärel kujundavad töösuhted nende normide järgi ning lõpptulemusena paranevad töötingimused. Kui aga töösuhte osapooled ei ole teadlikud normidest, siis saame vaid rääkida sellest, kuivõrd töösuhte osapooled käituvad ühiskonnas seadusega kokkulepitud ootuste järgi (Sotsiaalministeerium 2013: 15). 2013. aastal Sotsiaalministeeriumi poolt läbiviidud “Töölepingu seaduse uuringu” tulemuste kohaselt iseloomustab tööjõu teadlikkuse koha pealt ka enesehinnang, kas inimesel oleks enda arvates tööõigusest vaja rohkem teada. Uuringu järgi 38% kuni 44% tööjõust arvab, et neil oleks kindlasti vaja tööõigusest rohkem teada, samuti 38% kuni 44% arvab, et neil pigem oleks vaja rohkem teada, 11% kuni 15% leiab, et neil pigem ei oleks vaja rohkem teada, ning 3% kuni 5% arvab, et neil kindlasti ei oleks vaja rohkem teada (Sotsiaalministeerium 2013: 19).

2014 aastal Rahandusministeeriumi poolt avaldati uuring, mille eesmärk on saada Euroopa Sotsiaalfondist rahastus programmile, mille programmi, mille tegevuste eesmärk on tööga seotud terviseriskide vähendamine ning töösuhete kvaliteedi parandamine. Selle uuringu kohaselt on Eesti tööealise elanikkonna teadlikkus töötingimuste nõuetest halb. Rahastatav programm aitab kaasa teadlikkuse ja töötingimuste parandamisele, sealhulgas töötamisele tervisele sobivas keskkonnas, mille lõppeesmärk on pidurdada töövõime langust ja tööhõive vähenemist (Rahandusministeerium 2014: 79). Programm hõlmab erinevaid rakendus- ja tegevuskavasid ning strateegiaid, mis aitavad Eestis suurendada inimeste teadlikkust tööturust ja õppimisvõimalustest ning nende suutlikkusest tööturul toime tulla. Teadlikkuse suurendamiseks kasutatakse vahendeid avalikkuse ja teavitamise meetmeid (Rahandusministeerium 2014: 4).

Ideaaljuhul peaks haridus ja teadlikkuse tõstmine olema suunatud kõigile töötajatele (ja teistele isikutele, kellel tööandjal võib olla seadusandluse kohaselt kohustus hoolitseda), ning peaksid tegelema ka töötervishoiu ja tööohutuse esindajate ja komitee liikmete vajadustega (Mylett, Stubbs 2006: 11).

## 1.5. Töövaidlusorganite töö

Siitam selgitab, et „*töövaidlus on olukord, kus töölepingu täitmisel, muutmisel või lõppemisel tekib töötaja ja tööandja vahel lahkeli, mida omavahel lahendada ei suudeta. Töövaidlust lahendab töövaidlusorgan – töövaidluskomisjon ja kohus.*” Lisaks ta märgib, et „*see millise töövaidlusorgani poole vaidluse lahendamiseks pöörduda, otsustab vaidluse algataja ehk avaldaja*” (Siitam 2016: 177).

Tööinspektsiooni töö põhineb riiklikul järelevalvel, nõustamisel ja teavitusel ning töövaidluste lahendamisel. Tegevuste koostmõjus soovitakse jõuda iga ettevõtte, olgu siis läbi kontrolli, konsultatsiooni või teavitusega töösuhetest ja parema töökeskkonna võimalikkusest (Töökeskkond 2017: 5). Eestis lahendatakse töövaidlusi kohtus ja töövaidluskomisjonides. Oma õiguste kaitseks on võimalus igal töötajal ja tööandjal võimalus pöörduda töövaidluskomisjoni või kohtu poole. Töövaidluse algataja mõlema töövaidlusorgani samaaegselt poole pöörduda ei saa. Töövaidluskomisjon on oma olemuselt kohtueelne organ, mille otsusega mittenõustumisel saab jätkata vaidlust kohtus (Raidve 2008: 113-115). Töövaidluskomisjon lahendab tööandja ja töötaja vahel töösuhete pinnalt tekkinud lahkarvamusi lihtsustatud menetlusreeglite alusel ning on seetõttu eelistatud vaidluste lahendamiseks võrreldes kohtuga. Töövaidluste arvu mõjutab olulisel määral riigi üldine majandusolukord, aga kindlasti omavad seejuures mõju seaduste muudatused, Riigikohtu praktika, muutuvad töösuhete vormid ja inimeste teadlikkus oma õigustest (Töökeskkond 2017: 44).

Tööinspektsiooni 2017. aasta töökeskkonna statistiliste andmete kohaselt on inimestel Tööinspektsiooni kaudu võimalik kasutada mitmeid nõuandeteenuseid. Nõustamisteenus aitab töösuhete poolel käituda teadlikult kooskõlas töösuheteid ning töötervishoidu ja tööohutust reguleerivate õigusaktide ja hea usu põhimõttega; soodustada töösuhetes õiguskuulekat käitumist ning seeläbi vältida õigusaktide rikkumist, tervisekahjustusi ja töövaidlusi. Eesmärgiks on ka töötajate töövõime säilitamine ja parandamine, tööandja toetamine töökeskkonna arendamisel, vähenenud töövõimega inimeste tööturul osalemise suurendamine, varasele pensionile jäämise ärahoidmine ning töövõime toetamise skeemi jätkusuutlikkuse tagamine. Tööinspektsioonil on

nõustamisteenuse pakkumiseks olemas tasuta infotelefon, mille kaudu on võimalik soovijatel küsida nõu tööõiguslikes küsimustes. Valdav osa küsimustest, mida infotelefoni nõustajatelt küsitakse puudutavad töölepingu lõpetamise ja ülesütlemise ning saamata jäänud tasude kohta. Töökeskkonna alastest probleemidest puudutab enamus küsimusi tööõnnetusi (Töökeskkond 2017: 39).

Töötajate ja tööandjate teadlikkuse suurendamiseks nõustab Tööinspeksioon töötajaid ja tööandjaid töösuhete ja töökeskkonna teemadel. Töökeskkonna nõuete eesmärgipärasemaks muutmiseks, õigusselguse parandamiseks ja tööandjate halduskoormuse vähendamiseks valmistati 2017. aastal ette töötervishoiu ja tööohutuse seaduse muudatused, mille Riigikogu võttis vastu 30. mail 2018. aastal ja mis jõustusid 1. jaanuaril 2019. aastal. Tööelu kvaliteedi tagamiseks on oluline ka tõhus riiklik järelevalve. Tööinspeksioon teeb riiklikku järelevalvet töötervishoidu, tööohutust ja töösuhteid sätestavate õigusaktide nõuete täitmise üle, pakub ettevõtetele ESF TAT vahendite toel tasuta töökeskkonna konsultandi teenust ning nõustab ja teavitab tööandjaid ja töötajaid töökeskkonna- ja töösuhtealaste rikkumiste tuvastamiseks, kõrvaldamiseks ja ärahoidmiseks (Sotsiaalministeerium 2018:6).

Peamised õiguslikud alused töövaidluste tekkimisel on üldjuhul tööandjapoolne kohustuste täitmata jätmine või mittekohane täitmine. Sageli pöörduakse juristi poole siis, kui töövaidlus on juba tekkinud, töötaja vaidlusorganile esitanud avalduse töövaidluse lahendamiseks ja tööandja esindaja leidnud ennast raskustes hagiavalduse või töövaidluskomisjonile esitatud avaldusega (Kallas 2007: 7). Reguleerimata alluvussuhted on oluline töövaidluste tekkepõhjus mitte ainult juriidilises mõttes, vaid töötaja ja tööandja suhetes tekkinud konfliktide tõttu. Juhul, kui tööandja on jätnud alluvussuhted reguleerimata või ei järgi alluvussuhete täitmist, tekivad osapoolte vahel kiiresti konfliktid, mis omakorda lõppevad töövaidlustega (Kallas 2007: 46). Lisaks võivad olla levinumad probleemid töövaidlusorganite poole pöördumiseks seotud töötasuga, diskrimineerimisega või tööajaga seotud küsimustes (Meager *et al.* 2002: 177).

2017. aasta Tööinspeksiooni töökeskkonna statistilistest andmetest selgus, et Tööinspektor-juristid kontrollisid aasta jooksul 520 erinevat ettevõtet, lähtudes just töösuhete valdkonnast. Kontrollide käigus tuvastati kokku 2140 rikkumist 374 ettevõttes. Jätkuvalt on töösuhete poolelt suurimaks probleemiks töölepingutes puudulikult kirjeldatud tööaeg ning töötasu. Selliseid rikkumisi tuvastati ligi kolmandikus kontrollitud ettevõtetes. Lisaks on jätkuvalt probleeme, kus

6-tunnise töötamise kohta ei ole töötajatele ette nähtud vähemalt 30-minutilist tööpäevasisest vaheaega (kas siis pole kirjalikult fikseeritud või puudub üldse võimalus) (Töökeskkond 2017: 27-28).

Töövaidluskomisjoni poole on õigus pöörduda nii töösuhte tuvastamiseks, saamata jäänud töötasu kompenseerimise nõudmiseks, töölepingu erakorralise lõpetamise vaidlustamiseks kui ka saamata jäänud lõpparvet nõudes, on peamiseks vaidluse tekkimise põhjuseks alati raha. See tähendab, et aastate lõikes on töövaidluskomisjonile töötajate poolt esitatud avaldustest valdav enamik seotud saamata jäänud töötasu ja lõpparvega ning ka tööandjate poolt esitatud avaldustes on esikohal töötaja poolt tekitatud kahju hüvitamise nõuded (Töökeskkond 2017: 44). Kallase hinnangul on praktikas üks töövaidluste peamisi tekkepõhjusi konflikt töötaja ja ülema või ka kolleegide vahel (Kallas 2007:46).

2005. aastal Euroopa Liidus läbi viidud uuringus diskrimineerimise kohta on öeldud, et kõigil, kes usuvad, et neid on diskrimineeritud, peab olema juurdepääs kohtu- või haldusmenetlustele, mille kaudu nad saavad oma õigusi täita. Kohtud või muu vastutav asutus peavad arvestama oma juhtumiga (vastavalt siseriiklikele tähtaegadele) ja andma asjakohaseid õiguskaitsevahendeid, kui leitakse, et diskrimineerimine on toimunud. Mõnes riigis on olemas spetsiaalsed protseduurid, mille eesmärk on otsustada diskrimineerimisvaidluste üle ning mitmel juhul on vaidluste lahendamiseks saadaval ka lepitusmenetlused. Isegi kui liikmesriik ei ole direktiive nõuetekohaselt rakendanud, võib üksikisikuid siiski kaitsta nende sätetega (Equality and non-discrimination 2005: 9).

## **2. EMPIIRILINE UURIMUS TÖÖVAIDLUSTE JA TÖÖTAJATE TEADLIKKUSE KOHTA TÖÖÕIGUSEST IDA-VIRUMAAL**

Käesolev magistritöö teeb ülevaate Ida-Virumaa töövaidlustest aastatel 2010-2017 ja uurib Ida-Virumaa töötajate teadlikkust tööõiguse kohta. Oluline on arvestada uurimispiirkonna eripära ja tausta. Vajadust seda teemat ja piirkonda uurida näitavad mitmed kogu Eesti põhjal tehtud varasemad uuringud. 2013. aastal Sotsiaalministeeriumi ja Praxise poolt korraldatud uuringu „Töölepingu seaduse uuring“ (Sotsiaalministeerium 2013) tulemuste kohaselt vajaksid Eesti inimesed rohkem teadmisi tööõigusest. Koguni 80% koguvastajatest tõdes, et vajaksid rohkemaid teadmisi tööõiguslikest teemadest. Töötajate ja tööandjate kaitstuse tagab õiguskindlus, mis iseloomustab, kui palju teavad töötajad ja tööandjad oma õigusi ja kohustusi töösuhetes, ning kuivõrd on tagatud, et nad teostavad neid õigusi ja täidavad neid kohustusi. Uuringu järgi hindas 8% kuni 14% ettevõtetest ja asutustest oma teadlikkust tööõigusest halvaks. 73% kuni 79% ettevõtetest, asutustest leidis, et nad vajaksid töösuhteid puudutavate õiguste ja kohustuste kohta rohkem teadmisi. Töötajatest ja töötutest pidas 28% kuni 34% oma teadmisi tööõigusest halvaks ning umbes kolmveerand ehk 79% kuni 83% tundis vajadust tööõigusest rohkem teada saada. Töötajate ja töötute teadlikkust iseloomustab ka tõik, et 14% kuni 19% töötajatest ja töötutest ei oska nimetada ühtegi tööõigusvaldkonda või -normi ning sama suur hulk oli neid, kes oskasid vaid kuni ühele konkreetsele tööõiguslasele küsimusele õigesti vastata. Seega on hinnanguliselt ligi kümnendiku tööandjate ning ligi viiendiku töötajate ja töötute tööõiguslased teadmised kasinad, ning veel suurem osa tööandjatest, töötajatest ja töötutest leiab, et teadmised õigustest ja kohustustest vajaksid parandamist. Kasinad teadmised õigustest ja kohustustest võivad aga ohustada õiguskindlust ja viidata sellele, et poolte seadusjärgne käitumine ei pruugi olla tagatud (Sotsiaalministeerium 2013 lk: 125). See on põhjus, miks on teadlikkuse uurimine tööõigusest aktuaalne Ida-Virumaa piirkonnas.

Kuna ka töötuse tase on Ida-Virumaal hetkel Eesti kõrgeim ehk 8,8% (Töötukassa 2019), siis tuleb uurimise käigus ka välja selgitada, millised on olnud peamised tööõiguslikud probleemid

töötajate seas, millega kõige rohkem kokku on puutunud või varasematel töökohtadel ette on tulnud. Lisaks uuritakse ka Ida-Virumaal töötavaid vene rahvusest inimesi, kuna nende hulk on selles piirkonnas äärmiselt suur. See on vajalik, kuna ka vähene keeleoskus võib olla tööõiguslikes küsimustes nõrgemas seisus sattumisel.

Terk ja Raagmaa on märkinud, et „*Ida-Virumaa on äärmiselt kontrastne maakond, seda nii looduslikus kui ka sotsiaal-majanduslikus mõttes. Ida-Virumaa tööstus (ja kogu majandus) tugineb Eesti väärtuslikumale maavarale – põlevkivile, mis moodustab elektroenergeetika, kütuse- ja keemia- ning ehitusmaterjalitööstuse tähtsaima ressursi. Lisaks on Ida-Virumaal hästi arenenud mitmed teisedki tööstusharud. Olulisemad neist on muu keemiatööstus, aga ka kerge- ja tekstiilitööstus ning puidutööstus, mille traditsioonid on ka oluliselt pikemad kui põlevkivitööstusel*“ (Terk, Raagmaa 2004: 92-93).

Ida-Virumaa nõrkused on tingitud peamiselt vana majanduse loodud kultuurist, sotsiaalsest jäikusest ja perifeersusest Eesti avalikkuse, keskvõimu ja keeleruumi suhtes. Nii regiooni ettevõtjatel kui ka elanikel on raske kiirete muutustega kaasa minna (Terk, Raagmaa 2004: 99-100).

See on oluline info piirkonna tausta, majandusliku ja poliitilise keskkonna, keeleliste iseärasuste kirjeldamisel, mis mõjutavad Ida-Virumaal ka kogu töökeskkonda.

## **2.1. Metoodika ja valimi andmed**

Magistritöös kasutatakse kvantitatiivset uurimismeetodit, mis tähendab, et uurimuse korral on enne uuritavate muutujate väärtuste loendamist täpselt otsustatud, mida loendama hakatakse. Lühidalt öeldes käsitletakse kvantitatiivses uurimuses teavet, mida on võimalik väljendada arvude kujul (Lagerspetz 2017: 122-123). See tähendab, et täpselt on teada, keda uuritakse, ehk Ida-Virumaal töötavaid inimesi ja nende teadlikkust tööõigusest. Uurimismeetodi kasutamine aitab leida vastused magistritöö sissejuhatuses püstitatud uurimisküsimustele.

Magistritöö esmased andmed on saadud küsitluse teel. Teisesed andmed on saadud Töövaidluskomisjoni statistilistest andmetest töövaidluste kohta aastatel 2010-2017. Magistritöö küsitlusuuringu valimiks on kasutatud mugavusvalimit, mis tähendab, et valimisse võetakse need, keda on võimalik kergesti kätte saada (Lagerspetz 2017: 173). Magistritöö uuringu valimi moodustavad Ida-Virumaal elavad tööealised inimesed, kellel on olnud kokkupuude töölepingute või muude võlaõiguslike lepingute alusel töötamisega. Ankeedi levitamisel kasutati erinevate Ida-Virumaa piirkondades tegutsevates ettevõtete ja asutuste abi. Ettevõtete andmed leiti kasutades Eesti Maksuameti andmebaasist erinevate Ida-Virumaa piirkondades tegutsevate ettevõtete kohta. Ettevõtteid oli kokku 40 ja valiku aluseks võeti see, et valitud ettevõtted tegutseksid võimalikult erinevates sektorites, oleks erinevate suurustega ja tegutseksid Ida-Virumaa erinevates piirkondades, et saada valimi hulka ka erinevas keelelises keskkonnas töötavaid inimesi. Antud ankeetküsitlusi jagati ettevõtete töötajate seas. Lisaks jagati ankeetküsitlust ka nii eesti- kui ka venekeelses sotsiaalmeedias, et saada valimi hulka võimalikult erinevatel ametikohtadel töötavaid või varasemalt töötanud isikuid.

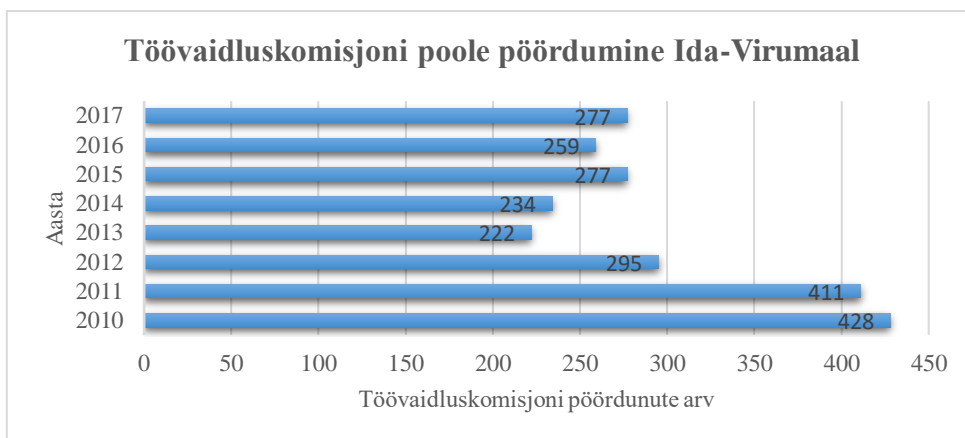
Uuringus kasutati ankeetküsitlust eesti keeles (vt Lisa 1) ja ka vene keeles (vt Lisa 2) arvestades Ida-Virumaa keelelist iseärasust, kuna suurel osal Ida-Virumaal elavatest ja töötavatest inimestest on emakeeleks vene keel. Ankeetküsitluse struktuuri koostamisel võttis autor aluseks magistritöö sissejuhatuses püstitatud uurimisküsimused ja teemakohast teooriamaterjali. Ankeetküsitlus on üles ehitatud järgmiselt: esmalt on välja toodud vastaja taustandmed, andmed tema seisukorra kohta tööturul, teemad töölepingu sõlmimise, sisu ja tööülesannete kohta. Lisaks puudutab küsitlus teemasid katseaja, proovipäeva rakendamise ja tasustamise kohta, töölepingu korrektse kirjaliku vormistuse ja sinna kuuluvate juhendite ning tingimuste olemasolu suhtes. Seejärel pidid vastajad andma hinnangu ületundide, töötasu kättesaamise puhkuse rakendamise ja sellega seotud tasude kohta, lähetuste ja nende tasustamise kohta. Sealhulgas pidid vastajad andma oma hinnangu töölepingu lõppemisega seotud võimalike probleemide ilmnemise suhtes. Lisaks hinnati vastajate teadlikkust selles, kas nad teavad, millised on võimalused tööõiguslike probleemide tekkimisel nõustamisvõimalused, oma õiguste kaitseks õiguskatseorganite poole pöördumise võimalused ja millised on olnud vastaval juhul lahendid ning kas need omakorda on olnud rahuldavad avaldaja jaoks. Ankeetküsitluses on kasutatud valikvastustega küsimusi, osades vastustes oli võimalik lisada täiendava rea näol vabas vormis vastus. Mõned küsimused olid ka Likerti-skaalal antavad hinnangud. Sel moel

konstrueeritud küsimusi kasutatakse hoiakute mõõtmiseks. Iga küsimus esitab väite ja vastajad pidid märkima, mil määral 10-palli süsteemis nad sellega nõustuvad (Lagerspetz 2017: 163). See annab hea võimaluse vastajate hinnangu kujundamiseks.

Ankeetküsitlus viidi läbi internetikeskkonnas *www.connect.ee*. Küsitluse andmeid analüüsiti tabelitöötlusprogrammis Excel, mille abil andmed korrastati ja tehti vastavad võrdlus- ja protsentanalüüsid. Ettevõtetele saadeti küsitluse lingid e-kirja teel, mis lihtsustaks küsitluse levikut ja tagasiside saamist. Lisaks jagati suurema vastajatearvu saamiseks ankeetküsitlust ka nii eesti- kui ka venekeelses sotsiaalmeedias, kuna selle kaudu on vastajaid lihtne leida ja küsitluse levikut suurendada.

## 2.2. Töövaidluskomisjoni 2010-2017 a. andmete analüüs

Töövaidluskomisjoni andmete analüüsiks on saadud Tööinspeksioonist andmed 2010-2017. aastatel Ida-Virumaal toimunud istungite ja nende lahendite kohta. Andmetes on välja toodud, kes on olnud vaidluse puhul nõude algataja, millises majandussektoris algataja tegutseb, nõude tüüp ja suurus eurodes ning töövaidluste lahendid. 2010-2017. aastatel pöörduti Ida-Virumaa Töövaidluskomisjoni poole kokku 2403 korda. Järgneval Joonisel 1 on näha aastate lõikes, kui palju on kokku olnud pöördumisi Ida-Virumaal Töövaidluskomisjoni poole.



**Joonis 1.** Töövaidluskomisjoni poole pöördumine Ida-Virumaal aastatel 2010-2017. Allikas: Tööinspeksioon 2019. Autori arvutused.



Jooniselt 1 on näha, et kõige enam on olnud Ida-Virumaal pöördumisi oma õiguste kaitseks Töövaidluskomisjoni poole aastal 2010. Seda võib seostada aastal 2009 Eestis toimunud majanduskriisi ja seejärel Ida-Virumaal (kui ka kogu Eestis) toimunud koondamislainetega. Eesti Töötukassa statistikaandmete kohaselt tõusis alates 2009. aasta lõpust kuni 2011. aastani aasta keskmine registreeritud töötuse protsent ligi 4-kordseks, mis näitab majanduskriisi mõjusid.

Tabelis 1 ja 2 on välja toodud avaldaja ehk Töövaidluskomisjoni poole pöördujate (kas tööandja või töötaja) arv ja osakaal aastate lõikes. Tabelis 1 on kirjeldatud avaldajana tööandjat ja aastate lõikes pöördumiste arvu koos osakaaluga kogupöördumistest. Kogupöördumisi oli aastatel 2010-2017 Töövaidluskomisjoni Ida-Virumaal 2403.

**Tabel 1.** Tööandja avaldajana ja osakaal kogupöördumistest Töövaidluskomisjoni poole Ida-Virumaal. Allikas: Tööinspektsioon 2019. Autori arvutused.

Aasta	Tööandjate osakaal (%) ja arv
2010	3,27% (14)
2011	8,27% (34)
2012	10,17% (30)
2013	14,86% (33)
2014	5,56% (13)
2015	6,50% (18)
2016	6,95% (18)
2017	3,97% (11)
Kokku	7,12% (171)

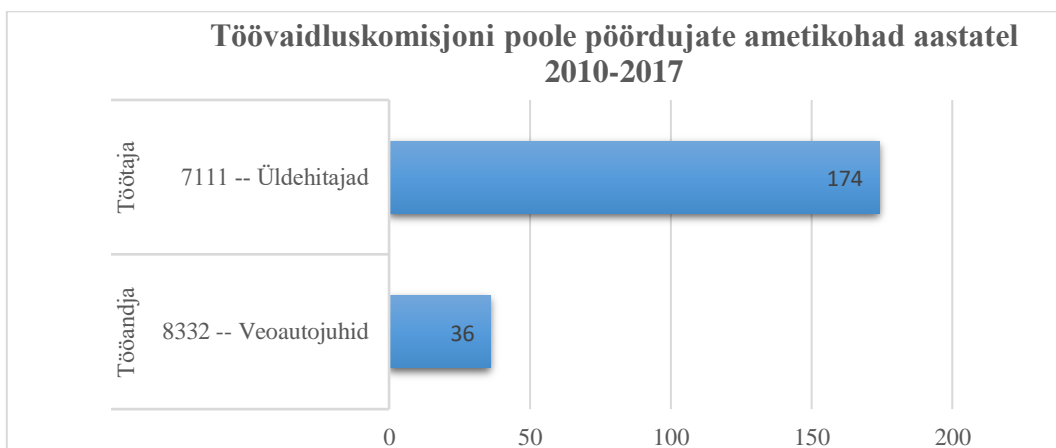
Tabelist 1 on näha, et vaid 7,12% ehk 171 pöördumist kogu 2403 pöördumisest, mis 2010-2017 aastatel Ida-Virumaal Töövaidluskomisjoni poole tehti oli avaldajaks tööandja. See näitab, et valdav osa Töövaidluskomisjoni poole pöördujatest on siiski töötajad, kes tunnevad, et nende õigusi on rikutud. Kuna enamasti on töösuhetes nõrgemaks pooleks siiski töötaja, siis oli tööandjate vähene pöördumistearv ka etteaimatav. Järgnevas tabelis 2 on välja toodud töötaja kui avaldaja osakaalud ja arvud 2010-2017 aastate lõikes.

**Tabel 2.** Töötaja avaldajana ja osakaal kogupöördumistest Töövaidluskomisjoni poole Ida-Virumaal. Allikas: Tööinspeksioon 2019. Autori arvutused.

Aasta	Töötajate osakaal (%) ja arv
2010	96,73% (414)
2011	91,73% (377)
2012	89,83% (265)
2013	85,14% (189)
2014	94,44% (221)
2015	93,50% (259)
2016	93,05% (241)
2017	96,03% (266)
Kokku	92,88% (2232)

Tabelist 2 on näha, et valdav osa Töövaidluskomisjoni poole oma õiguste kaitseks pöördujatest olid Ida-Virumaal 2010-2017. aastal töötajad. Üldjuhul on töötaja ka see, kelle õigusi rikutakse töösuhetes rohkem, seega vajavad nemad õiguskaitseorganite kaitset rohkem.

Järgneval joonisel 2 on antud ülevaade Töövaidluskomisjoni poole pöördumiste põhilised kaks ametikohta avaldaja lõikes.

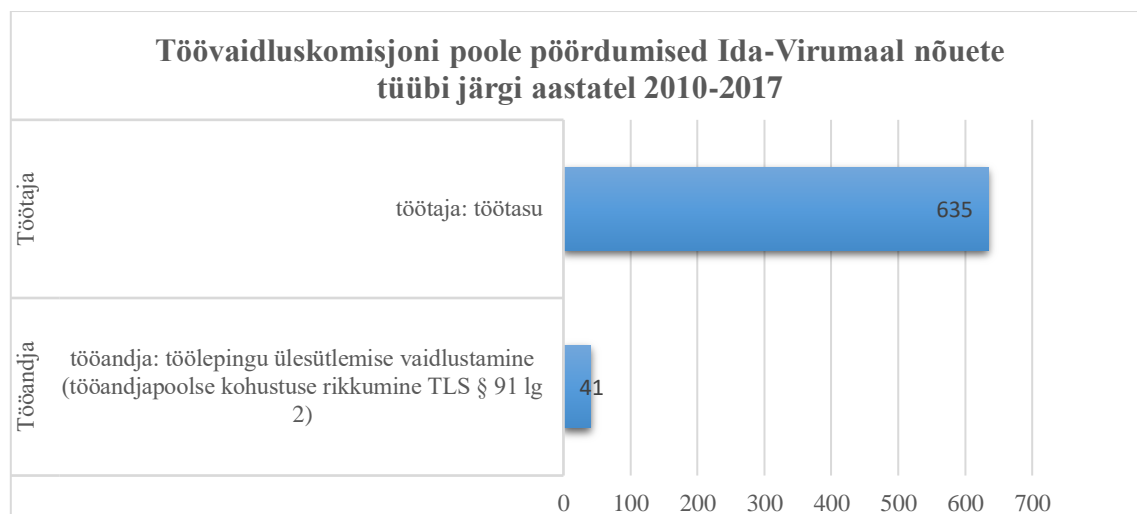


**Joonis 2.** Töövaidluskomisjoni poole pöördujate peamised ametikohad Ida-Virumaal aastatel 2010-2017. Allikas: Tööinspeksioon 2019. Autori arvutused.

Jooniselt 2 nähtub, et Ida-Virumaal aastatel 2010-2017 on töötajate hulgas avaldajapoole põhiliseks ametikohaks üldehitaja ja tööandja kui avaldajapoole Töövaidluskomisjoni poole pöördumise põhjuseks on olnud veoautojuhtide ametikohal töötavad alluvad. See tähendab, et

2403 kogupöördumistest 174 on töötajatel olnud üldehitajad ja tööandjatest 36 on olnud veoautojuhtidega seotud probleemid. Nendel ametikohtadel on olnud Ida-Virumaal probleeme oma õiguste eest seismisel.

Joonisel 3 on välja toodud Töövaidluskomisjoni poole pöördumiste peamiste nõuete tüübid Ida-Virumaal 2010-2017. aastate lõikes avaldajapooli arvestades (töötaja ja tööandja).

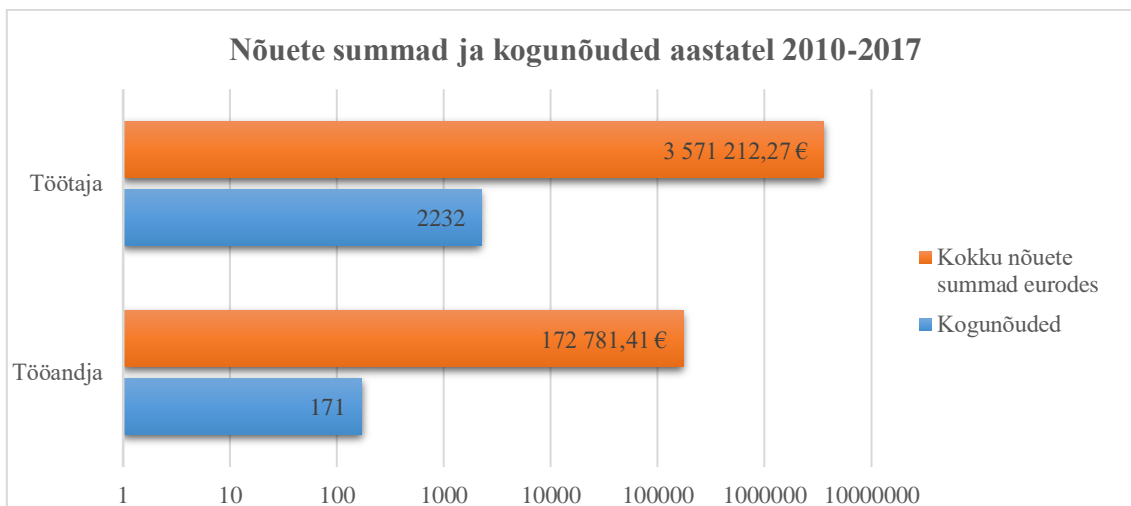


**Joonis 3.** Töövaidluskomisjoni poole pöördumised Ida-Virumaal peamise nõuete tüübi järgi aastatel 2010-2017. Allikas: Tööinspeksioon 2019. Autori arvutused.

Jooniselt 3 selgub, et põhilised tööõiguslikud probleemid, millega töötaja on 2010-2017. aastate lõikes Ida-Virumaal Töövaidluskomisjoni poole pöördunud on probleemid töötasuga. Selleks võivad olla töötasu õigeaegselt tasumata jätmine või töötasu mittekättesaamine. Töötasuga seotud probleemide puhul on töötajad pöördunud Töövaidluskomisjoni poole 635 korral ehk 26,4% kõigist kaheksa aasta jooksul olnud pöördumistest. Tööandja põhilised õiguslikud probleemid Töövaidluskomisjoni poole pöördumiseks on olnud seotud töölepingu ülesütlemise vaidlustamisega (tööandjapoolse kohustuse rikkumine TLS § 91 lg 2), mis tähendab seda, et kui töötaja on erakorraliselt töölepingu üles öelnud tööandjapoolse kohustuse olulise rikkumise tõttu. Nendeks võivad olla töötaja ebaväärakas kohtlemine, töötasu maksmise viivitamine, töö kujutab ohtu töötaja elule, tervisele, kõlbelisusele või heale nimele (Töölepinguseadus, 2019). See tähendab, et tööandja ei ole olnud nõus töötajapoolse töölepingu erakorralise ülesütlemisega ja on oma õiguste kaitseks Töövaidluskomisjoni poole pöördunud. Selle probleemiga on

tööandjad pöördunud Töövaidluskomisjoni poole oma õiguste kaitseks 41 korral ehk 1,7% kordadest.

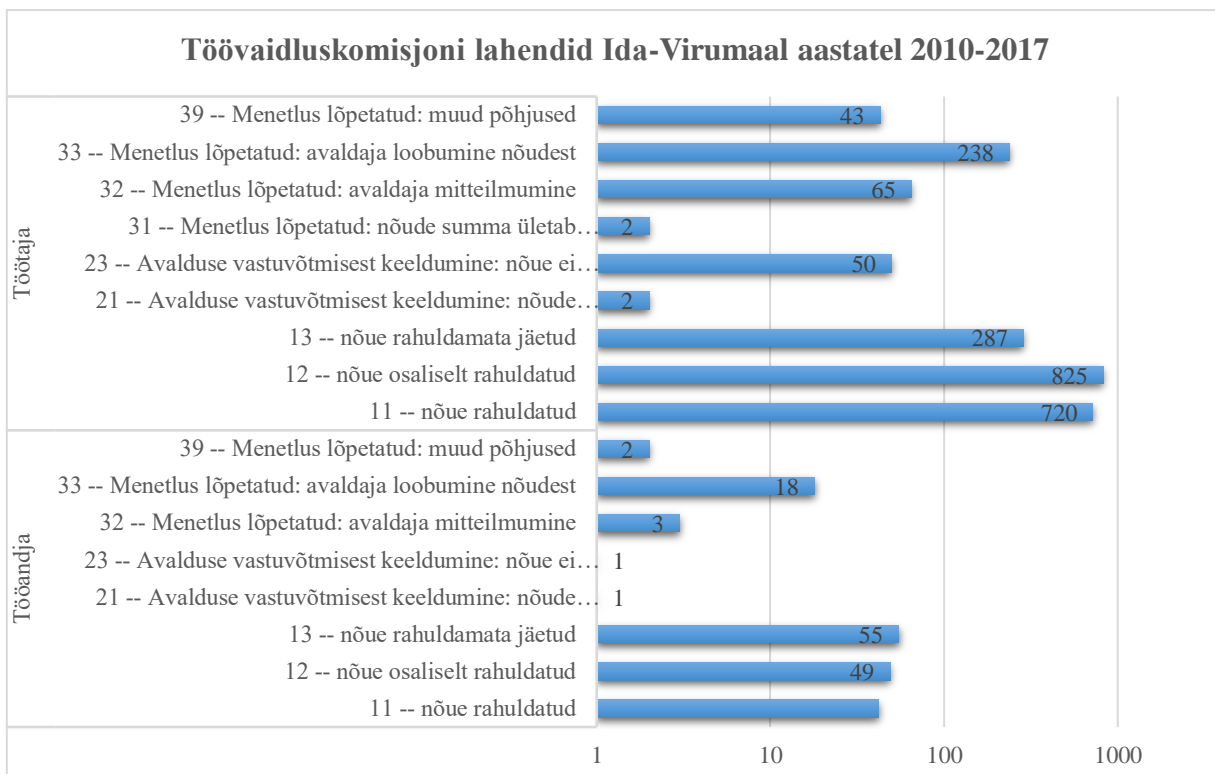
Joonisel 4 on välja toodud Ida-Virumaal Töövaidluskomisjoni poole pöördutud kogunõuete summad koos kogunõuetega aastatel 2010-2017 nii avaldajapoole töötaja kui ka tööandja lõikes.



**Joonis 4.** Töövaidluskomisjoni kogunõuete arv ja nõuete kogusummad eurodes Ida-Virumaal aastatel 2010-2017. Allikas: Tööinspeksioon 2019. Autori arvutused.

Jooniselt 4 on näha, et avaldajapoole töötaja kogunõuded kaheksa aasta lõikes on 2232 ja nõuete kogusumma on 3 571 212,27 eurot. Keskmiseks nõude summaks oli 1600,01 eurot. Tööandja kui avaldajapool on pöördunud seitse aasta lõikes Töövaidluskomisjoni poole 171 korda ja kogunõuete suuruseks on 172 781,41 eurot. Keskmiseks nõude summaks oli 1010,42 eurot. See näitab, et töötajad on olnud aktiivsemad Töövaidluskomisjoni poole pöördudes Ida-Virumaal ja nende õigusi on rohkem rikutud kui tööandja puhul. Töötajad on ka keskmiselt suurema nõudega kui tööandjad. Siin võib arvata, et ühest küljest ilmselt töötajad teadlikult ei riku nii tihti oma kohustusi tööandja vastu. Samas ka võib järeldada, et tööandjad pole niivõrd motiveeritud või huvitatud Töövaidluskomisjoni pöördumisest selliste summade puhul, kui töövõtjad.

Joonisel 5 on kirjeldatud Ida-Virumaa Töövaidluskomisjoni istungite lõpplahendid nii töötaja kui tööandja avaldajapooleks olemise seisuga. Kirjeldatud on põhilised lõpplahendi tüübid koos koguaruvedega vastava lahendi kohta aastatel 2010-2017.



**Joonis 5.** Töövaidluskomisjoni lahendid Ida-Virumaal aastatel 2010-2017. Allikas: Tööinspeksioon 2019. Autori arvutused.

Jooniselt 5 selgub, et kui töötaja on olnud avaldaja, siis suurem osa nõuetest on 36% korral rahuldatud (825 korral) või osaliselt rahuldatud 32% kordadest (720 korral). Töötaja nõue on rahuldamata jäetud 12% kordadest (287 korral). See tähendab, et Ida-Virumaal on siiski töötaja suurem osa kaebuseid Töövaidluskomisjonis võitnud. Tööandja nõuded on rahuldamata jäetud 32% kordadest (55 korral), rahuldatud on 24% nõuetest (42 korral) ja osaliselt rahuldatud 28% kordadest (49 korral). See näitab, et kui tööandja on pöördunud oma õiguste kaitseks Töövaidluskomisjoni poole, siis suurem osa nõudeid on jäetud rahuldamata, mis tähendab, et töötaja pole oma tööandja suhtes ebaõiglaselt käitunud, kuigi tööandja seda on arvanud. Siit saab ka järelduse, et töövõtjad on ikkagi nõrgem pool. Tööandjate puhul paljud nõuded peeti põhjendamatuks.

Kokkuvõtvalt saab öelda, et aastatel 2010-2017 on Ida-Virumaal töötajad olnud aktiivsemad Töövaidluskomisjoni pöördudes, kui tööandjad, mis näitab, et nad on tundnud rohkem, et nende õigusi on olnud rikutud. Suurem osakaal töövaidlusteks oli 2010. aastal, mida võib seostada

sellel ajal olnud majanduskriisiga ja suurte koondamislainetega Ida-Virumaal, mis võisid põhjustada teadmatust, hirmu ja töölepingute tingimuste rikkumisi. Põhilised kannatajapooled töötajate hulgas on olnud üldehitajad ja tööandjate seas on rohkem probleeme olnud veoautojuhtidest alluvatega, mis põhjusel on Töövaidluskomisjoni poole abi saamiseks pöördutud. Antud infost selgus ka, et töötajad on saanud üldjuhul nõuet rahuldava tulemuse, samas, kui tööandja on olnud avaldajapooleks, siis suurem osa kaebuseid on jäetud rahuldamata.

## **2.3. Analüüs töötajate teadlikkusest Ida-Virumaal**

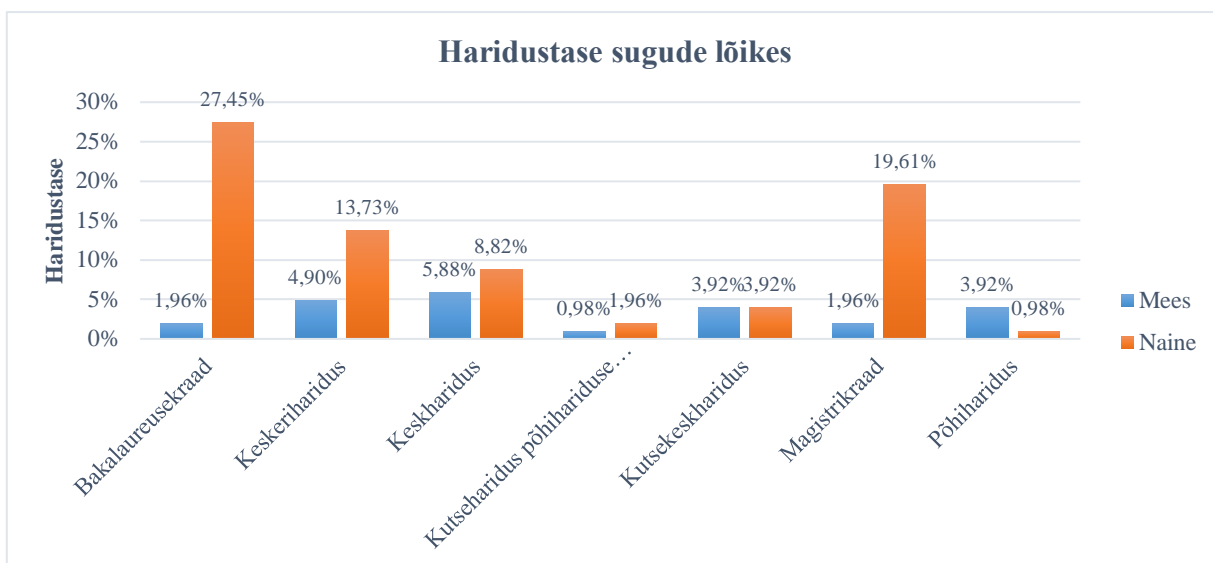
### **2.3.1. Vastajate iseloomustus**

Küsitlus Ida-Virumaa inimeste seas viidi läbi alates 04.03 – 07.04.2019. Uuringu käigus selgitati välja töötajate teadlikkus tööõigusest Ida-Virumaal. Ankeetküsitlusele vastas kokku 137 inimest, neist 102 ehk 74,5 % vastanutest vastas eestikeelsele küsitlusele ja 35 ehk 25,5 % vastanutest venekeelsele küsitlusele.

Ankeetküsitlusele vastanute sooline jaotus seisnes eestikeelses küsitluses nii, et 78 ehk 76,5% olid naised ja 24 ehk 23,5% olid mehed. Venekeelsele küsitlusele vastajate seas olid samuti aktiivsemad naised. Neid oli 29 ehk 82,9% ja mehi vastas küsitlusele 6 ehk 17,1% venekeelsele ankeedile vastanutest. Vastajate keskmiseks vanuseks eestikeelsel küsitlusel oli 41,7 aastat ja venekeelsel küsitlusel 42,1 aastat. Seega vastajate keskmine vanus oli suhteliselt nii eesti keelt kõnelevatel inimestel kui ka neil, kelle emakeel on vene keel.

Ankeetküsitlustele vastanute seas oli töötavaid inimesi 126 (92%) ja mittetöötavaid inimesi 11 (8%). Põhjuseid mittetöötamiseks toodi välja erinevaid, näiteks õppimine, lastega kodus olemine, sobiva töö mitteleidmine või ka vähenenud töövõime tõttu. Mittetöötava inimese keskmiseks vanuseks oli 41,45 aastat.

Joonisel 6 on välja toodud eestikeelsele küsitlusele vastanute haridustase sugude lõikes.



**Joonis 6.** Eestikeelsele küsitlusele vastanute haridustaseme võrdlus sugude lõikes. Autori arvutused.

Jooniselt 6 on näha, et vastanute seas naistel kõrgeim haridustase on suuremalt jaolt bakalaureusekraad (27,45%) ja ka magistrikraad (19,61%). Küsitlusele vastanud meeste haridustase jääb suuremas osas keskhariiduse (5,88%) või kesk-erihariduse (4,90%) tasemele. Arvestama peab siiski ka seda, et meessoost vastanute osakaal jäi vähemaks, kui naiste oma, mis mõjutab ka vastamistulemusi.

Tabelis 3 on välja toodud venekeelsele küsitlusele vastanute haridustaseme võrdlus sugude lõikes.

**Tabel 3.** Venekeelsele küsitlusele vastanute haridustaseme võrdlus sugude lõikes. Autori arvutused.

Haridustase	Mees	Naine
Põhiharidus	0 (0%)	0 (0%)
Keskhariidus	4 (11,42%)	0 (0%)
Kesk-eriharidus	1 (2,85%)	7 (20%)
Bakalaureusekraad	1 (2,85%)	9 (25,71%)
Magistrikraad	3 (8,57%)	9 (25,71%)
Doktorikraad	1 (2,85%)	0 (0%)

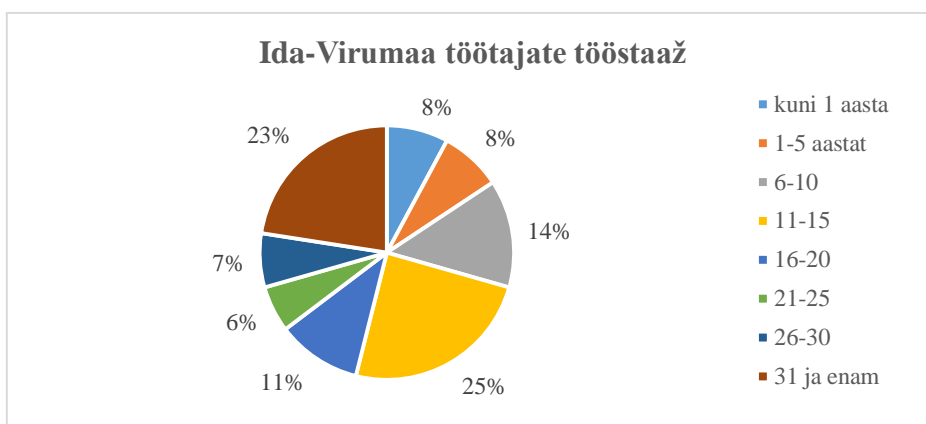
Tabelist selgub, et vene keelt kõnelevate vastanute seas on ühel vastajal ehk 2,85% vastanutest doktoriharidus ja 4 vastajal ehk 11,42% vastanutest keskhariidus. Naiste seas on kõrgeimaks

haridustasemeks magistrikraad 9 vastajal ehk 25,71% ja bakalaureusekraad 9 vastajal ehk samuti 25,71% vastanutest.

Kui võrrelda nii eestlaste kui ka venelaste vastuseid, siis on sarnasused naiste haridustaseme võrdluses ehk vastanute haridustase naise seas on sama. Meeste hulgas on vene keelt kõnelevatel inimestel haridustase varieeruv, kuna venekeelsele küsitlusele vastanute haridustase on kõrgem kui eestikeelsele küsitlusele vastanute haridustase. Siiski peab arvestama seda, et venekeelsele küsitlusele vastas võrdlemisi vähe inimesi ja selles osas suuri võrdlusi rahvuslikul pinnal tuua ei ole võimalik.

### 2.3.2. Ülevaade vastajate töötamisest

Järgev alapeatükk annab ülevaate vastajate töötamisest, et anda taust sellest, kui suur osa vastajatest töötab ja kui suur osa mitte. Lisaks tuuakse välja küsitluse vastajate seas viis kõige enam esinenud ametit ja tööstaaži. See annab ülevaate ka sellest, millised on populaarseimad ametikohad Ida-Virumaal töötavate inimeste seas. Ankeetküsitlusele vastajate ehk Ida-Virumaal töötavate inimeste tööstaaži pikkus on välja toodud joonisel 7.



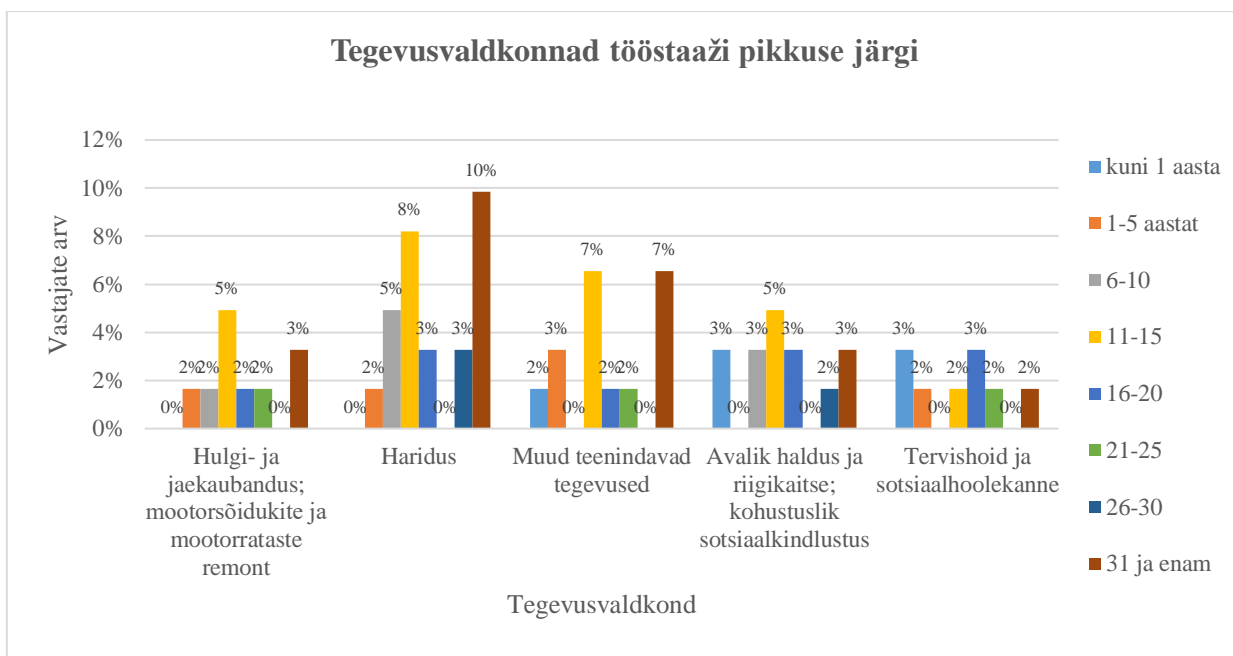
**Joonis 7.** Ida-Virumaa töötajate tööstaaž. Autori arvutused.

Jooniselt on näha, et kõige enam ehk 25% vastajatest on töötanud oma ametikohal 11-15 aastat ning ka 23% vastajatest 31 ja enam aastat. Töötamise pikaajalisuse järgi saab tuua järelduse, et



Ida-Virumaa töötajad on stabiilsed ja lojaalsed oma tööandjale. Kuni 1 aasta on oma tööstaaži pikkuseks märkinud vaid 8% vastajatest.

Järgneval joonisel 8 on välja toodud eestikeelsele küsimustikule vastanute tööstaaž viie peamise tegevusvaldkonna lõikes. See näitab seda, millistel ametikohtadel tegutsevad küsitlusele vastajad kõige enam tööstaaži pikkuse järgi.



**Joonis 8.** Eestikeelsele küsimustikule vastanute tööstaaž tegevusvaldkondade kaupa. Autori arvutused.

Jooniselt selgub, et kõige enam pikaajaliselt töötab inimesi haridusalal, avaliku halduse alal, hulgi- ja jaekaubanduses, tervishoiualal ja muudes teenindavates tegevustes. Haridusalal on suurema osa inimeste tööstaaž üle 31 aasta ehk 5,8% vastanutest. Avaliku halduse alal on enamiku vastanute osakaal 2,9% ehk 11-15 aastat. Muude teenindavate tegevusalade osakaal jääb 3,9% juurde ja tööstaažiks 11-15 aastat. Tervishoiualal töötavate inimeste tööstaaž jääb 16-20 aasta hulka, mis on 1,9% koguvastanute osakaalust. See näitab, et nendes valdkondades töötavad inimesed on püsivamad ja ametikohad on stabiilsemad. Venekeelsele küsitlusele vastanute tulemused on välja toodud tabelis 4.

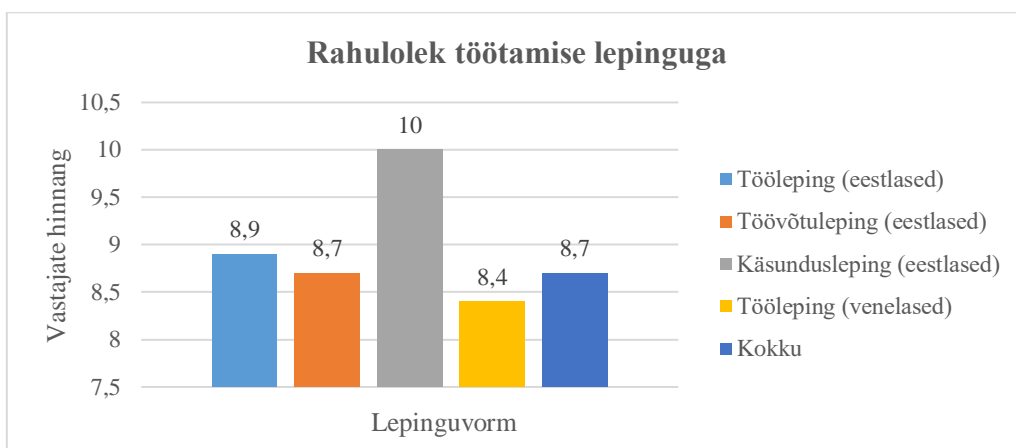
**Tabel 4.** Venekeelsele küsitlusele vastanute tööstaaž ametite lõikes. Autori arvutused.

Amet	Tööstaaž
Haridus	14,2% (11-15 aastat)
Tervishoid	8,5% (1-5 aastat)
Hulgi- ja jaekaubandus	5,7% (26-30 aastat)
Muud teenindavad tegevusalad	2,8% (31 ja enam aastat)

Tabelist saab järeldada, et venekeelsele küsitlusele vastanute seas oli samuti haridusalal töötajad need, kes on oma töökohal pikemalt püsinud. Siit saab järeldada, et haridustöötajad on Ida-Virumaal kõige enam oma töökohaga rahul või on töökoht stabiilne, kuna nad püsivad sellel ametil kauem. Haridustöötajatel on vene keelt kõnelevate inimeste seas tööstaaži kõige enam 11-15 aastat (14,2%), tervishoiutöötajatel 1-5 aastat (8,5%), hulgi- ja jaekaubanduses töötavatel inimestel 26-30 aastat (5,7%) ja muudel teenindavatel tegevusaladel töötavatel inimestel 31 ja enam aastat (2,8%).

### 2.3.3. Lepingu tüübid ja rahulolu

Järgmises küsimuses paluti vastajatel avaldada, millise lepingu alusel töötatakse ja hinnata Likerti 10-palli skaalas oma rahulolu selle lepinguga. Tulemused on märgitud mõlemale küsitlusele vastanute keskmiste hinnangutena. Küsitluse tulemused on välja toodud joonisel 9.

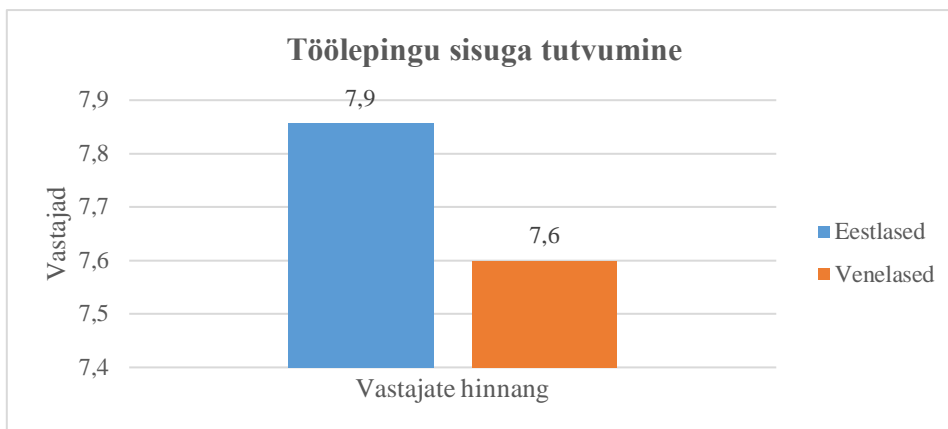


**Joonis 9.** Eestikeelsele küsitlusele vastajate rahulolek töötamise lepingu järgi (keskmine).

Autori arvutused.

Jooniselt on näha, et nii eestlased kui ka vene rahvusest inimesed oma töötamise lepingu vormiga väga rahul, kuna keskmised hinnangud 10-palli süsteemis on üsna maksimumilähedased. Kuna vaid üks inimene vastajate seast töötab käsunduslepingu alusel, siis tema hinnang sellele oli maksimaalne ehk 10 punkti. Venekeelsele küsitlusele vastajate seas esines vaid töölepingu alusel töötavaid inimesi. Koguvastajate keskmine hinnang oma töötamise lepingu vormile on samuti kõrge ehk 8,7 punkti. Kui võrrelda eestikeelsele küsitlusele vastanute hinnanguid venekeelsele küsitlusele vastanutega, siis on näha, et kuigi eestlased töötavad ka muude töötamise lepingute alusel, siis peamine valik on siiski tööleping. Sellest saab järeldada, et tööleping on levinuim ja ka eelistatuim lepinguliik töösuhetes, kuna sellel teiste lepinguliikide ees eeliseid, mis rahuldavad töötaja huve kõige rohkem. Need eelised on näiteks põhipuhkuse ja puhkusetasu saamine. Lisaks ka see, et töölepingu puhul tunneb töötaja end kindlamalt, töö ja selle eest saadav tasu on stabiilsem, vastupidiselt töövõtulepingule, kui töötaja teeb kokkulepitud töö, vastava tasu eest vastavaks tähtjaks. See ei eelda stabiilset tööd ja palka pikemaajaliselt.

Järgneval joonisel tuuakse välja küsitlusele vastanute hinnang sellele, kas töölepingu sõlmimisel selgitati neile selle sisu ehk tööülesandeid, töökorraldust ja tasustamise tingimusi piisavalt. Küsimus esitati Likert-i skaala järgi 10-palli süsteemis, kus 10 tähendas, et kindlasti seda tehti ja väikseim summa seda, et vastupidiselt see oli puudulik. See küsimus aitas välja selgitada selle, kui oluliseks peab töötaja töölepinguga tutvumist ja kas ta teeb seda enne tööleasumist piisavalt ja kas ta saab aru, mis kuulub tema tööülesannete ja õiguste/kohustuste hulka. Tihtipeale ei tutvu töötajad enne lepingu allkirjastamist töölepingu sisuga nii põhjalikult kui oleks vajalik ning see võib omakorda põhjustada edaspidiseid probleeme nii igapäevases tööelus kui ka võimalikul töölepingu lõppemisel. Hinnangud on välja toodud nii eestikeelsele küsitlusele vastajate kui ka venekeelsele küsitlusele vastajate keskmiste hinnangutena, et oleks võimalik võrrelda antud küsimust rahvustelöikes. Tulemused on välja toodud joonisel 10.



**Joonis 10.** Ankeetüsitlusele vastajate hinnang töölepingu sisu (tööülesanded, töökorraldus, tasustamine) piisavad tutvumise kohta (keskmine). Autori arvutused.

Keskmete hinnangute tulemusena on näha, et eestlased kui ka venelased hindavad oma töölepinguga tutvumise põhjalikkust kõrgelt. Nad on arvamusel, et neil oli enne tööleasumist võimalik tutvuda oma töölepinguga ja selles kirjeldatud tööülesanded, kohustused ja õigused olid põhjalikult kirjeldatud. Samas vene rahvusest inimeste keskmine hinnang on eestlaste omast veidi madalam (7,6) kui eestlastel (7,9), mis võib tähendada seda, et nad ei ole päris kindlad selles, kas eelnimetatud punkte oli töölepingus piisavalt kirjeldatud või kas nad ise piisavalt põhjalikult nendega tutvusid. Tulemustest saab järeldada, et arvamused on suhteliselt kõrged ja ka rahvuste lõikes võrdsed, mis tähendab, et töötajatel on olnud võimalus piisavalt süveneda töölepingu sisusse. Selles osas ei ole nende õiguseid rikutud.

Küsimusele, kas kirjaliku lepingu olemasolul oli võimalus töölepingu sisu ja tingimustega kirjalikus vormis tutvuda enne tööle asumist, vastas 88% eestlastest ja 83% venelastest, et neil oli see võimalus. 8% eestlastest ja 11% venelast märkisid, et neil ei olnud töölepingu sisu ja tingimustega tutvumiseks võimalust. Lisaks ei osanud hinnangut selles küsimuses anda 4% eestlastest ja 6% venelastest. See näitab, et tööandja suhtub töötaja õigustesse kohusetundega, võimaldades töötajale kirjalikku lepingut, milles on välja toodud töötajale rakenduvad töötingimused.

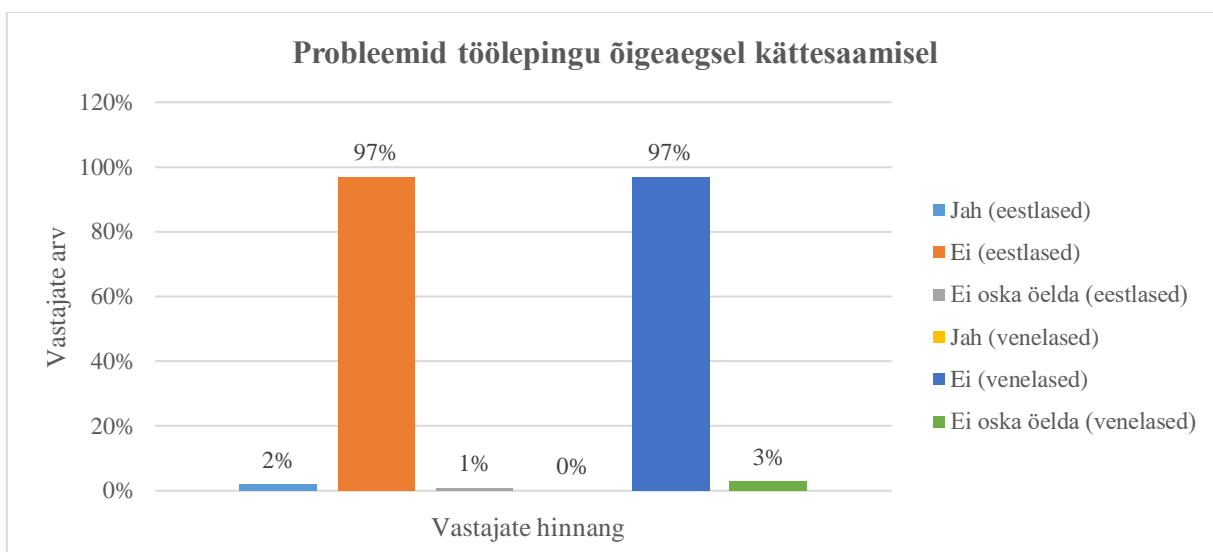
Järgnevas küsimuses selgitati välja, kui paljud vastajatest asusid tööle enne kui nad said kätte oma töölepingu allkirjastatult ja kirjalikul kujul. Tulemused nii eestikeelse kui ka venekeelse küsitluse vastustest on välja toodud tabelis 5.

**Tabel 5.** Kas tööle asuti enne töölepingu kirjalikult kujul ja allkirjastatult kättesaamist. Autori arvutused.

Vastaja	Jah	Ei	Ei oska öelda
Eestlane	37%	56%	7%
Venelane	28%	62%	10%

Tabelist saab järeldada, et tulemuste kohaselt on Ida-Virumaal suhteliselt sagedane olukord see, et töötaja asub tööle ilma töölepingu kirjaliku ja allkirjastatud vormi kättesaamist. See on siiski töötaja jaoks riskantne olukord, kuna hiljem ei pruugi ta töötatud aja eest tasu saada, kui pole töölepinguga kindlaks määratud töötamise tingimused ja ka töö eest saadav tasu. Sellel võib olla põhjuseks ka piirkonna iseärasusi ja töötuse taset arvestades see, et inimesed on nõus ka ilma kirjalikul kujul töölepingu kättesaamist alustama töötegemist, et elujärge võimalikult kiiresti parandada. Suurem osa nii eestlastest (56%) kui vene rahvusest inimestest (62%) siiski asub tööle siis, kui neil on vastav leping olemas.

Töölepingu õigeaegne kättesaamine on tööleasumisel oluline, kuna ilma töölepinguta ei tohi tööd tegema hakata. Seda mitmetel põhjustel, mis eelkõige võivad lõppeda töötaja kehvemasse seisu jätmisega, juhul kui on vajadus oma õiguste kaitseks Töövaidluskomisjoni või kohtu poole pöörduda. Küsitlusele vastanute seas töölepingu õigeaegse kättesaamise kohta on välja toodud tulemused joonisel 11.



**Joonis 11.** Küsitlusele vastajate hinnang, kas neil esines probleeme töölepingu kirjalikul kujul õigeaegsel kättesaamisel. Autori arvutused.

Jooniselt on näha, et 97% küsimusele vastanutest nii eestikeelses kui ka venekeelses küsitluses ei olnud probleeme töölepingu õigeaegse kättesaamisega. See näitab, et suuremas osas on tööandjad kohusetundlikud töötajatele töölepingu kätteandmisel ja vormistamisel enne töötaja tööleasumist. See ennetab ka mõningate hilisemate võimalike probleemide tekkimist, mis võivad olla halva mõjuga nii töötajale kui tööandjale endale, kui peaks tekkima vajadus Töövaidluskomisjoni poole pöördumiseks. Samas olid mõned probleemid 2% eestlastest vastajatel. Oma hinnangut ei osanud anda 1% eestlastest ja 3% vene rahvustest inimesed.

#### 2.3.4. Töötamise tingimused

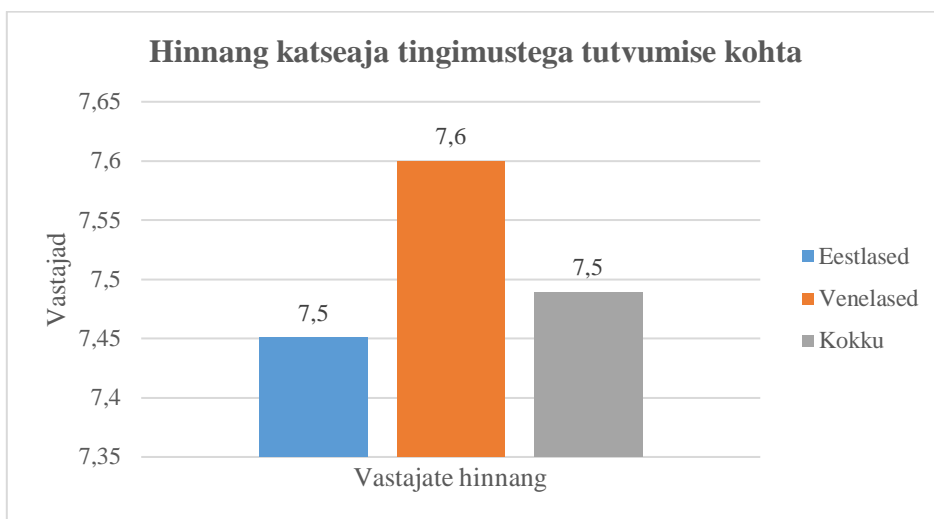
Järgnevalt küsiti vastajatelt katseajaga seotud teemade kohta. Katseaia eesmärgiks on anda võimalus nii tööandjale kui ka töövõtjale hinnata oma teadmiste, oskuste, võimete ja muude omaduste sobivust töö tegemiseks ettenähtud nõudmisele. Sellel ettenähtud ajal on võimalik välja selgitada töötaja sobivus ametikohale. Üldjuhul sõlmitakse katseaeg kuni 4-kuulise pikkusega, kuid kokkuleppel tööandjaga võib seda teha ka lühemaks ajaks. Katseaia rakendamise kohta on koostatud tabel 6 nii eestikeelse kui ka venekeelse küsitluse tulemuste kohta.

**Tabel 6.** Katseaia rakendamine. Autori arvutused.

Vastajad	Katseaeg rakendati	Katseaega ei rakendatud	Ei oska öelda
Eestlased	76 (74,5%)	25 (24,5%)	1 (1%)
Venelased	25 (71,4%)	9 (25,7%)	1 (2,9%)

Tabelist on näha, et katseaegade rakendamine on kuulunud tööleasumise juurde nii eestlastel kui venelastel üsna sarnase tulemusega. Suuremal osal nii eestlasel kui venelastel ehk üle 70% mõlemale küsitlusele vastanute hulgas on tööleasumisel rakendatud katseaega ja umbes 25% mõlemale küsitlusele vastanutest ei ole tööleasumisel katseajal olnud. Kuigi katseaia täpsemates tingimustes saavad pooled eraldi kokku leppida või katseaia kohaldamata jätta, ent siiski on küsitluse tulemustest näha, et enamuses töölepingute sõlmimistest kohaldatakse töötajale katseaeg.

Katseaja tingimuste selgitus peab olema samuti välja toodud töölepingu kirjalikus vormis. Selle kohaldamine või kohaldamata jätmine, kestus ja sellest tingitud võimalik tasustamise muutus peavad olema töölepingus selgelt välja toodud. Enne töölepingu allkirjastamist peab töötaja sellega samuti põhjalikult tutvuma, et vältida hilisemaid arusaamatusi ja probleemide teket. Küsitluse tulemused selle kohta, kui põhjalikult on eestikeelsele küsimustikule vastajad enne töölepingu allkirjastamist katseaja tingimustega tutvunud on välja toodud joonisel 13. Küsimuse tulemused on hinnatud Likert-i skaala alusel 10-palli süsteemis, kus arv 10 tähendab vastaja kindlat nõustumist ja arv 1 mittenõustumist.

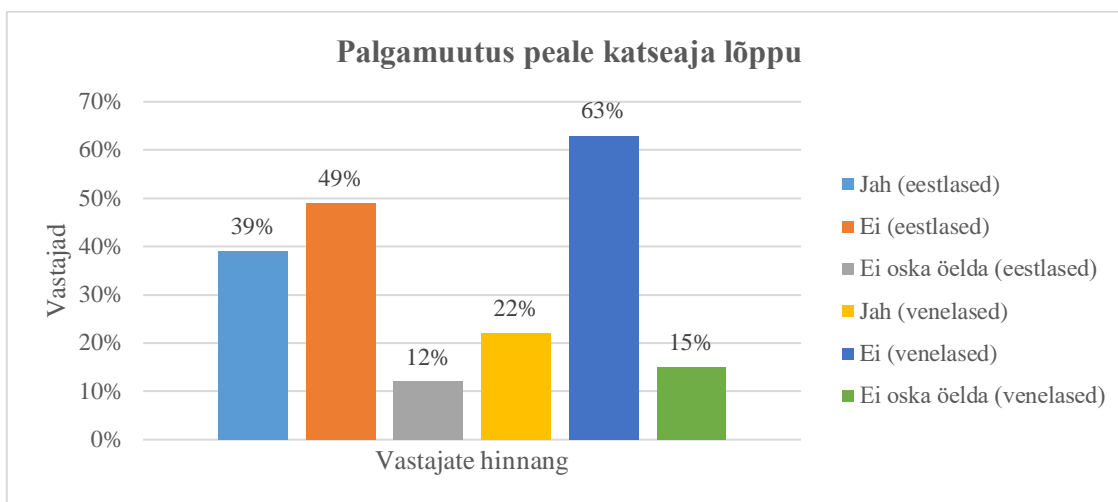


**Joonis 12.** Küsitlusele vastanute hinnang katseaja tingimustega piisava selgitamise kohta.

Autori arvutused.

Jooniselt on näha, et nii eestikeelsele kui ka venekeelsele küsitlusele vastajad hinnangud on üsna sarnased. Ida-Virumaa töötajad hindavad enda võimalusi katseaja tingimustega tutvumiseks enne töölepingule allakirjutamist suhteliselt kõrgeks. Eestikeelses küsitluses tuli keskmiseks tulemuseks 10-palli süsteemis 7,5 punkti ning venekeelses küsitluses 7,6 punkti. Samas saab vastustest järeldada, et palju vastajaid siiski ei ole selles ka päris kindlad, kuna paljud vastajad ei pannud vastamisel maksimumtulemust. Sellel juhul peaks töötaja ise tööandjalt küsima infot selle kohta, kuna hiljem probleemide tekkimisel on olukord halvem. Kokku kõigi vastajate keskmiseks hinnanguks 10-palli süsteemis oli 7,5 punkti. See näitab, et olukord katseajaga seotud teemades on Ida-Virumaal üsna hea.

Katseajal on õigus tööandjal rakendada töötajale ka väiksemat töötasu. Küsitlusele vastanute arvamus katseajaga seotud palgaküsimuses on välja toodud joonisel 13.

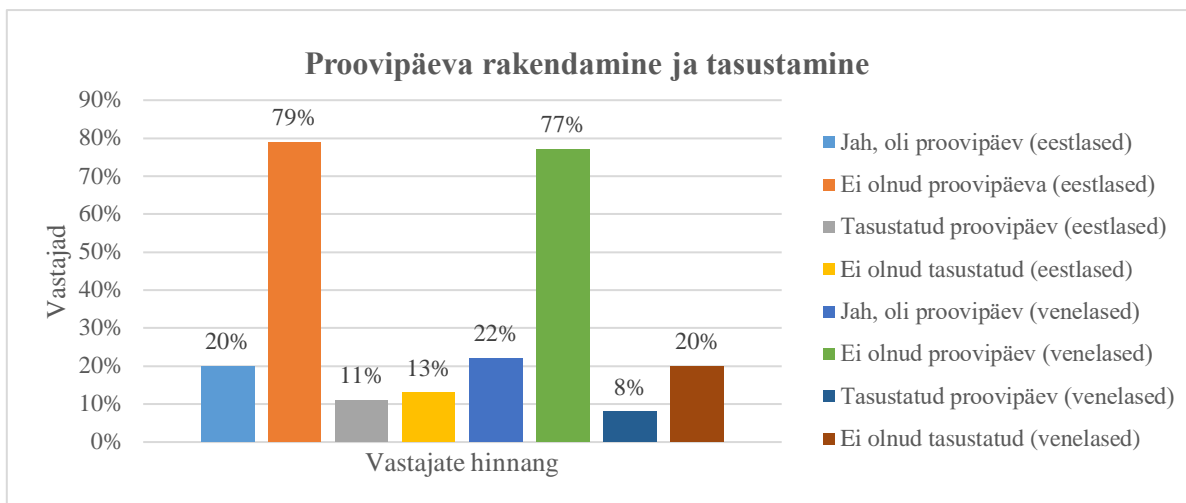


**Joonis 13.** Küsitluse vastajate hinnang palgamuutuse suhtes peale katseaja lõppu. Autori arvutused.

Jooniselt 15 on näha, et 49% eestikeelsele küsitlusele vastajate hinnangul peale katseaja lõppu töötasu ei muutunud, kuid 39% see siiski muutus. 12% vastajatest ei oska oma hinnangut antud küsimusele anda. Võrdluseks on toodud vene keelt kõnelevate inimeste hinnang, mille kohaselt 63% vastajatest ei täheldanud palgamuutust katseaja lõpul. 22% vastajatest koges palgamuutust ning 15% ei osanud oma hinnangut anda. Katseaja lõppemisega seotud võimalik palgamuutus on ühtlasi ka pooltevahelise kokkuleppe küsimus. Tööandja võib seda rakendada kui soovib või on seda võimalik poolte vahel eraldi kokku leppida. Sellest, et on üsna suur hulk inimesi, kes sellisele küsimusele otsest vastust anda ei suuda, saab järeldada, et kas need inimesed ei ole hoolikalt oma töölepinguga enne allkirjastamist tutvunud või ei ole tööandja samuti seda olukorda piisavalt selgeks teinud.

Järgnevalt puudutas küsitlus proovipäeva rakendamise küsimustes. Proovipäeva rakendamine ei ole kohustuslik ja samuti ei ole seda proovipäeva tasustamine. See tuleneb tööandjast ja pooltevahelistest kokkulepetest. Nii eestikeelse kui ka venekeelse küsitluse tulemused proovipäeva rakendamise ja selle tasustamise kohta on välja toodud joonisel 14.

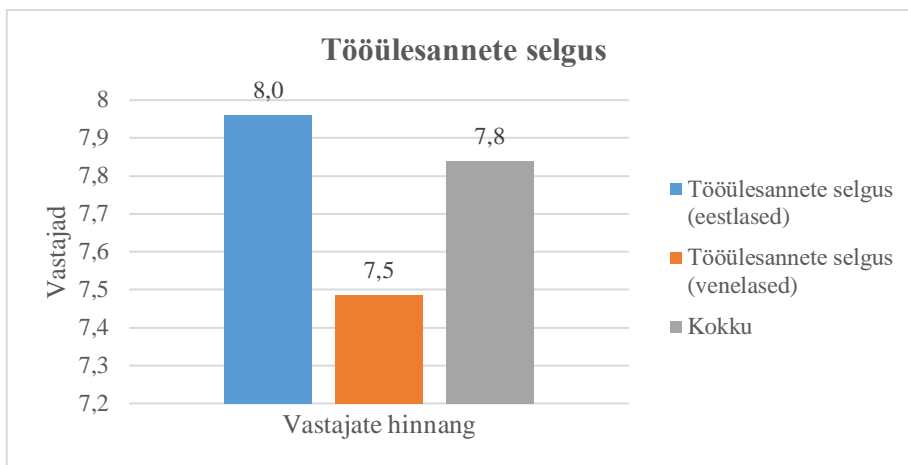




**Joonis 14.** Küsitlusele vastajate hinnang proovipäeva rakendamisele ja tasustamisele. Autori arvutused.

Jooniselt on näha, et proovipäeva ei ole rakendatud suuremal osal vastajatest ehk eestlastest vastajate seas 79% ja vene rahvusest vastajate seas 77%. Samas on 20% eestlastest ja 20% venelastest on märkinud, et neile on proovipäeva rakendatud, kuid see ei ole olnud tasustatud. 11% eestlastest ja 8% venelastest on olnud tasustatud proovipäeval. Samas, kui võrrelda venekeelsele küsitlusele vastanute arvamusi, siis saab järeldada, et eestikeelsele küsitluse tulemusega on see jällegi sarnane. Küsimuse tulemustest saab järeldada, et proovipäeva rakendamine ei ole Ida-Virumaa ettevõtetes üna sagedane nähtus, kuid mõned töötajad seda siiski on kogenud. See annab võimaluse tööandjale hinnata töötaja sobivust pakutavale ametikohale ja ka töötajale on see hea võimalus proovida töö sobivust.

Järgnevas küsimuses toodi välja tööülesannete määratluse selgusele töölepingus või ametijuhendis. Küsimuse tulemused on hinnatud Likert-i skaala alusel 10-palli süsteemis, kus arv 10 tähendab vastaja kindlat nõustumist ja arv 1 mitterõustumist. Tulemused on arvestatud keskmiste hinnangutena nii eestlase kui venelaste võrdlusena joonisel 15.



**Joonis 15.** Küsitlusele vastajate hinnang tööülesannete selgusele töölepingus (keskmine).

Autori arvutused.

Jooniselt on näha, et vastajad leiavad, et nende töölepingutes või ametijuhendites on nende tööülesanded selgelt välja toodud. Eestlased hindavad seda kõrgelt ehk 10-palli süsteemis keskmiselt 8 punktiga. Venelased hindavad seda samuti suhteliselt kõrgeks ehk 7,5 punktiga. See tähendab, et nende tööandja on töölepingus ja ametijuhendis välja toonud kõik selle, mis talle seadusega kohustub.

Järgnevalt on välja toodud hinnang sellele, kui paljud küsitlusele vastajad täidavad tööülesandeid, mis ei kuulu nende töölepingus või ametijuhendis sisalduvate tööülesannete hulka. Tulemused on nii eesti- kui ka venekeelse küsitluse tulemuste alusel kokku arvatuna ja võrrelduna koguvastajate arvuga. Tulemused on välja toodud tabelis 7.

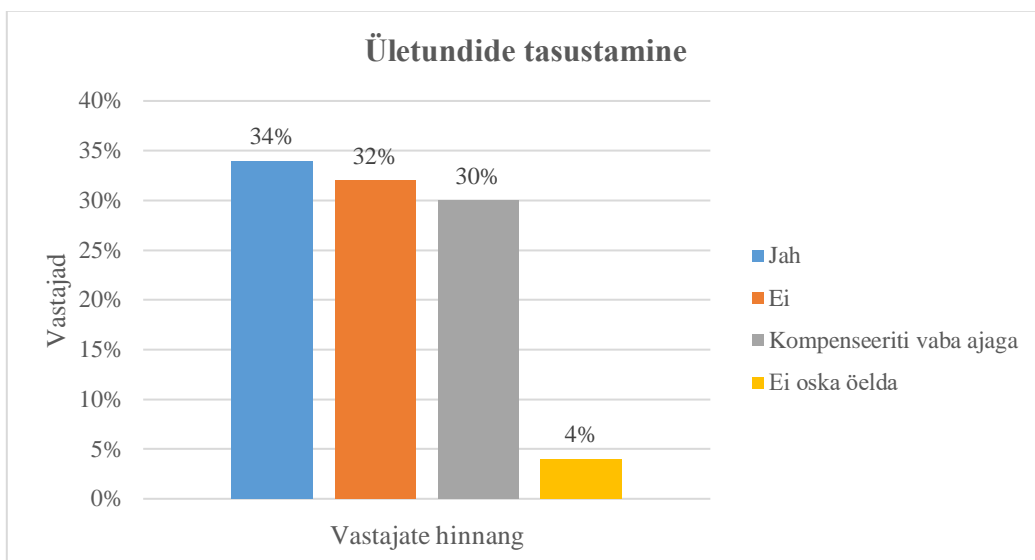
**Tabel 7.** Tööülesannete hulka mittekuuluvate ülesannete täitmine. Autori arvutused.

Hinnang	Tulemused
Jah	92 (67,2%)
Ei	34 (24,8%)
Ei oska öelda	11 (8%)

Tabelist on näha, et 67,2% ehk enamus vastanutest täidab oma ametikohas ülesandeid, mis tegelikult ei kuulu tema töölepingu- või ametijuhendijärgsete ülesannete hulka. Sellest saab järeldada, et töötajad on pigem kohusetundlikud ja tööandja suhtes vastutulelikud, et nad on valmis täitma ülesandeid, mida nad tegelikult tegema ei pea ja ilmselt ka tasu selle eest saamata. Sellisel juhul võib tekkida olukord, kus nõrgemaks pooleks jääb töötaja ja tööandja võib seda

enda hüvanguks ära kasutada. Tööandja saab sellest kasu viisil, et ta ei maksa töötajale väärilist palka, kuna töötaja saab tasu selle töö eest, mis on tema tööülesannetena märgitud, mitte selle eest, mida ta määratud tööülesannete väliselt teeb. Sellest teenib kasu pigem tööandja, mitte töötaja.

Järgnevates küsimustes puudutati ületundidega seotud teemasid. Vastajad avaldasid, kas nad on pidanud tööl tegema ületunde ja kuidas neid kompenseeriti. Koguvastajate seast 64% märkis, et nad on teinud ületunde, 34% vastajatest ei ole teinud oma ametikohal ületunde ja 2% ei osanud arvamust avaldada. Ületundide tasustamise kohta on tulemused arvesse võetud mõlemakeelsest küsitlusest ja võrdlusena on need välja toodud joonisel 16.



**Joonis 16.** Küsitlusele vastajate hinnang ületundide tegemisele ja nende tasustamisele. Autori arvutused.

Jooniselt on näha, et tulemused ületundide tasustamise ja mittetasustamise vahel on üsna sarnased. 32% vastajatest ei ole ületunnid olnud tasustatud. Tasustatud ületunde on teinud 34% vastajatest. 30% vastajatest, kellel on olnud vajadus teha ületunde, on see kompenseeritud vaba ajaga ja 4% ei osanud hinnangut anda. Tulemustest saab järeldada, et tööandjad on töötaja suhtes ausad ja kompenseerivad tehtud ületunnid vastavalt seadusele, mis ütleb, et ületunnid peab tasustama või kompenseerima vaba ajaga.

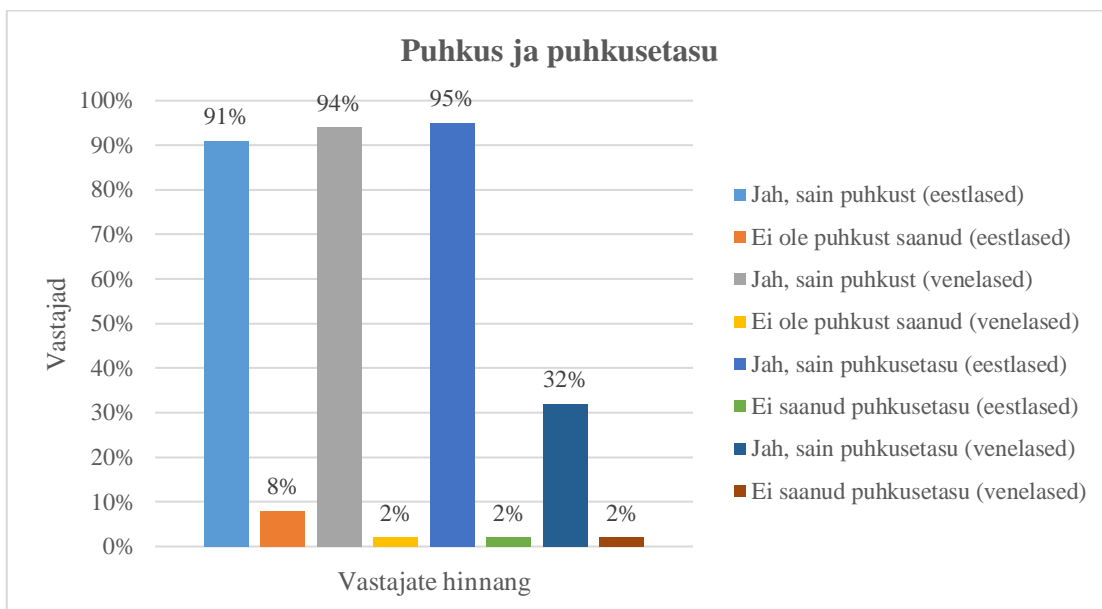
Järgmine küsimus puudutas töötasu õigeaegse kättesaamisega seotud probleeme ja selle tulemused toodud välja tabelis 8. Tulemused on nii eestikeelse kui ka venekeelse küsitluse tulemused kokkuarvutatuna ja võrrelduna küsitluse kogutulemusega.

**Tabel 8.** Probleemid töötasu õigeaegse kättesaamisega. Autori arvutused.

Hinnang töötasu õigeaegse kättesaamise kohta	Tulemused
Jah	7 (5%)
Ei	130 (95%)

Tabelist on näha, et 95% vastajate hinnangul ei ole neil töötasu õigeaegse kättesaamisega probleeme esinenud. Probleeme on olnud 5% vastajatest. Kuigi Töövaidluskomisjoni statistiliste andmete järgi oli Töövaidluskomisjoni poole peamistest töötajate esitatud probleemidest seotud töötasu õigeaegse kättesaamisega, siis küsitluse valimi hulka ei ole sattunud inimesi, kellel oleks antud küsimuses olnud kogemusi.

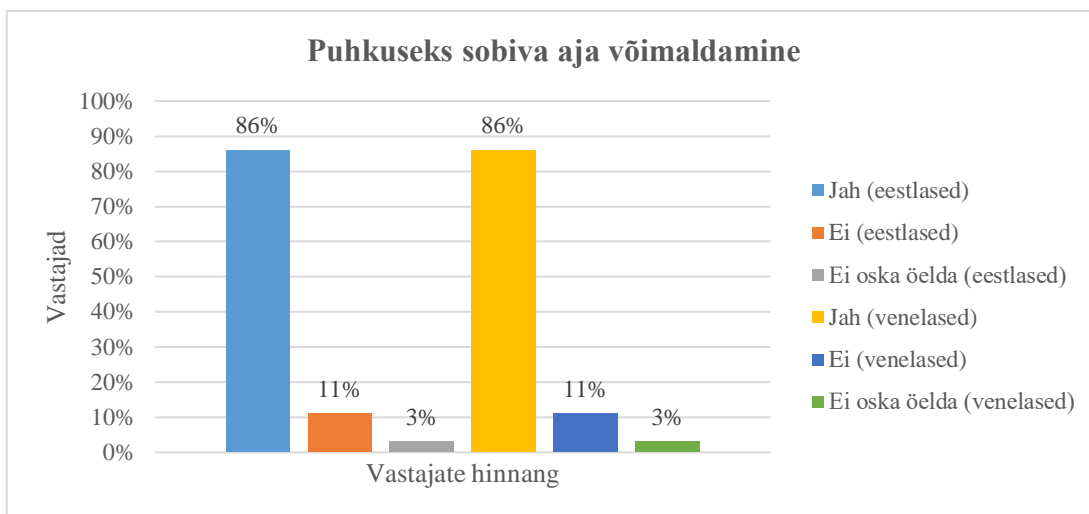
Järgnevalt on välja toodud puhkusega ja puhkusetasuga seotud teemad. Küsimustes küsiti vastajatelt ettenähtud puhkuse saamise, puhkuseks sobiva aja saamise ja puhkusetasuga seotud kogemuste hindamist. Eestikeelse ja ka venekeelse küsimustiku tulemus on välja toodud joonisel 17.



**Joonis 17.** Küsitlustele vastajate hinnangud, kas ametikohas on saadud puhkust ettenähtud korras ja seadusega sätestatud puhkusetasu. Autori arvutused.

Jooniselt on näha, et 91% eestlastest ja 94% venelastest on saanud oma ametikohas ettenähtud puhkust. Seadusega sätestatud puhkusetasu on saanud 95% eestlastest ja 32% venelastest. 8% eestlastest ja 2% venelastest ei ole saanud seadusega ettenähtud puhkust. 1% eestlastest ja 4% venelastest ei osanud sellele küsimusele vastata. Puhkusega ettenähtud puhkusetasu ei saanud 2% nii eestlastest kui ka venelastest. Nende inimeste protsendid ei ole lisatud joonisele, kes oma hinnangut anda ei osanud (66% venelastest). Sellest saab järeldada, et puhkuseja puhkusetasu andmisega on Ida-Virumaa tööandjad olnud seadusekuulekad ja võimaldavad oma töötajatele seda, mis seadusega neile on määratud. Venekeelsest küsitlusest selgus, et tulemused on samaväärsed kui eestikeelses küsitluses, mis tähendab, et suuremal jaol puhkuseja puhkusetasu saamisega inimestel probleeme ei ole.

Lisaks selgitati välja see, kas vastajad on saanud valida puhkuse aega, mis oleks neile sobilik. Töötaja jaoks on suur lisaväärtus see, et tal on võimalik valida puhkust sellisel ajal, mis talle sobib ja tema plaanidega kattub. Eestikeelsele ja venekeelsele küsitlusele vastanute hinnang on välja toodud joonisel 18 protsentvõrdlustena.



**Joonis 18.** Küsitlustele vastajate hinnang töötajale sobiva puhkuseaja võimaldamisel. Autori arvutused.

Tulemusest on näha, et jällegi suurem osa nii eestikeelsele kui ka venekeelsele küsitlusele vastanutest ehk 86% on saanud puhkust talle sobival ajal. See on hea näitaja, kuna kui töötajal

ei ole võimalik puhkuseaega ise vastavalt oma soovidele valida, siis põhjustab see kollektiivis pingeid ja rahulolematust. Kuna ka tulemustest on näha, et enamusel vastajatest on see võimaldatud, siis saab järeldada, et Ida-Virumaa ettevõtetes tullaakse töötaja soovidele selles osas pigem vastu. Siiski tuli tulemustest välja ka see, et mõned töötajad siiski ei ole saanud planeerida oma puhkust isiklikest eelistustest lähtudes. 11% eestlastest ja 3% venelastest ei ole saanud oma ametikohal puhkust neile sobival ajal. 3% eestlastest ja venelastest selles küsimuses hinnangut anda ei osanud. See võib tähendada nii tööandja piiratust, kui ka seda, et osades ettevõtetes on ettenähtud kollektiivne puhkus, mille tõttu ei olegi töötajal võimalik teha valikuid isiklike eelistuste järgi, vaid arvestama oma plaane ettevõtte reeglitega lähtuvalt.

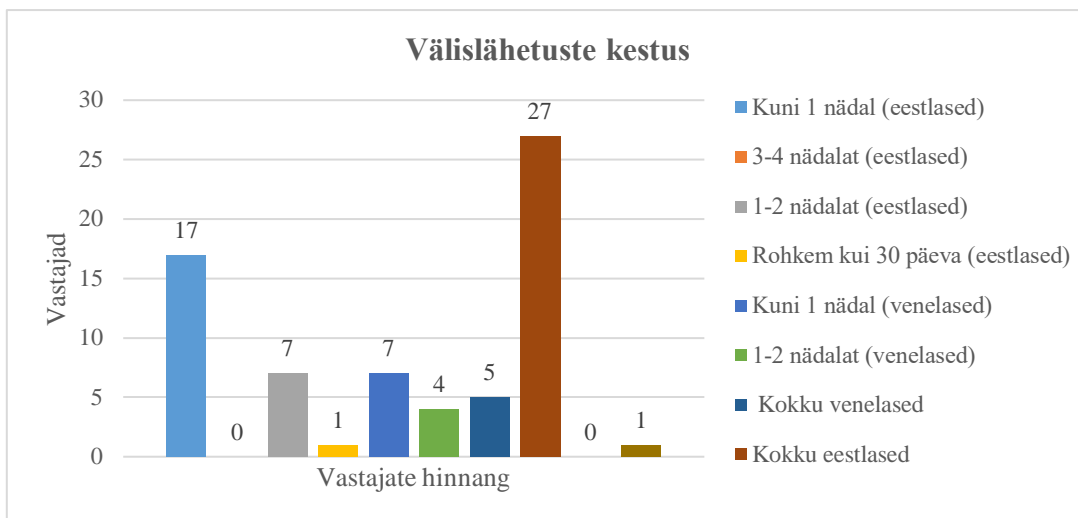
Edaspidi on küsitluses analüüsitud teemasid, mis puudutavad välislähetusi, nende kestust ja tasustamise aspekte. Esmalt saab võrdlusena välja tuua nii eestlaste kui ka venelaste arvamused. Tulemus lähetustel käimise kohta on välja toodud tabelis 9.

**Tabel 9.** Välislähetustel käimine. Autori arvutused.

<b>Vastaja</b>	<b>Jah</b>	<b>Ei</b>
Eestlased	25 (24,5%)	77 (75,5%)
Venelased	10 (28,5%)	25 (71,5%)

Tabelis välja toodud andmetest järeldub, et nii eestlaste kui ka venelaste puhul töö käigus ei ole välislähetusi toimunud. Välislähetused toimuvad töö tõttu vaid väikesel osal vastanutest. Eestlastest 75,5% ja venelastest 71,5% ei käi oma ametikohal välislähetustel. Selles osas on tulemused mõlemakeelsel küsitlusel sarnased.

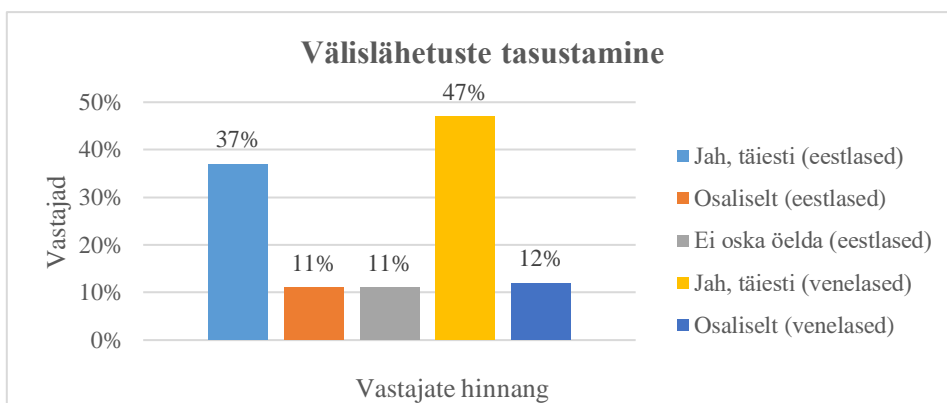
Seejärel on välja toodud nende inimeste vastused, kes välislähetustel käivad. Analüüsiti andmeid selle põhjal, kui pikk on olnud välislähetuste kestus. Eestikeelse ja venekeelse küsitluse tulemused on välja toodud joonisel 19.



**Joonis 19.** Küsitlustele vastajate hinnang välislähetuste kestusele. Autori arvutused.

Küsimusele vastas 27 eestlast ja 17 venelast, kes oma ametikohal välislähetustel käivad. Vastavalt tulemustele 17 eestlast (62%) ja 7 venelast (41%) on olnud välislähetusel kuni 1 nädal. 7 eestlast (25%) ja 4 venelast (23%) on olnud välislähetustel 1-2 nädalat. Üks eestlane (3,7%) on olnud välislähetusel kauem kui 30 päeva. Küsimuse tulemustest saab järeldada, et oma töö käigus käivad välislähetustel üsna vähe Ida-Virumaa töötajatest. 41% eestlastest ja 41% venelastest ei osanud oma hinnangut anda ja nende tulemust joonisele ei ole lisatud.

Järgnevas küsimuses hinnati tööga seoses välislähetustel osalevate inimeste hinnangut selle kohta, kas ja kuidas on nende töölähetused olnud tasustatud. Tulemused nii eestikeelsest kui ka venekeelsest küsitlusest on välja toodud joonisel 20.



**Joonis 20.** Välislähetuste tasustamine. Autori arvutused.

Välislähetuste tasustamise all on mõeldud majutuskulude ja sõidukulude hüvitamist, kuna vastavalt seadusele ei näe välislähetustel osalemine ette lisatasu. Jooniselt on näha, et välislähetused on täielikult tasustatud 37% eestlastest ja 47% venelastest. 11% eestlaste kui 12% venelaste vastustest on selgunud, et nende välislähetused on olnud osaliselt tasustatud. 11% eestlastest ei oska küsimusele hinnangut anda. See võib tähendada seda, et need vastajad ei ole kindlad tasustamiste tingimustes.

### 2.3.5. Töötamise lõppemise tingimused

Järgnevalt puudutas küsimus töölepingu lõppemisega seotud teemasid ja võimalikke probleeme. Selgitati välja, kes on olnud töölepingu lõpetamise algatajaks ja kas selle lõppemisega tekkis takistusi või probleeme. Küsimusele, kas vastajatel oli probleeme töölepingu lõpetamisega, vastas 74% eestlastest ja 77% venelastest, et neil neid ei esinenud. Probleeme oli 7% eestlastel ja 3% venelastest. Sellest saab järeldada, et enamusel vastajatest siiski probleeme ei ole esinenud. Töölepingu lõppemise põhjused on välja toodud tabelis 10.

**Tabel 10.** Töölepingu lõppemine ja põhjused. Autori arvutused.

<b>Töölepingu lõppemise algataja</b>	<b>Eestlased</b>	<b>Venelased</b>
Töötaja	31%	34%
Tööandja	16%	6%
Kokkuleppel	22%	17%
Muud asjaolud	13%	14%
Mul pole olnud kogemust, sest ma pole töötanud või olen töötanud sama tööandja juures	18%	29%

Tabelist on näha, et töötaja algatusel on lõppenud tööleping 31% eestlastest ja 34% venelastest. Tööandja algatusel lõppes tööleping 16% eestlastest ja 6% venelastest, mis on küsitluse tulemuste kohaselt valdavalt peamiseks töölepingute lõppemise põhjuseks. Sellest on näha, et vene rahvusest inimesed on omal algatusel töölt lahkunud rohkem ja ka tööandjad on olnud algatajaks nende puhul vähem. Poolte kokkuleppel on tööleping lõppenud 22% eestlastest ja 17% venelastest. Muud asjaolud töölepingu lõppemise põhjuseks on toonud suhteliselt võrdne protsent vastajaid. Sellel võib olla mitmeid põhjuseid, näiteks koondamine, ettevõtte tegevuse



lõpetamine või töötaja mittesobivus ametikohale. 18% eestlastest ja 29% venelastest ei ole olnud töötamise kogemust või töötavad nad endiselt oma tööandja juures.

Järgnevalt analüüsiti nende vastajate arvamust, kellel on töölepingu lõpetamisega seotud probleeme. Järgnevas tabelis 11 tuuakse välja nii eestikeelse kui ka venekeelse küsitluse tulemused võrdlusanalüüsina, leides protsentjaotused vastajate arvust. Sellele küsimusele vastas 12 eestlast ja vaid 2 venelast. Sellest saab järeldada, et probleemide esinemine töölepingu lõpetamisel on Ida-Virumaal suhteliselt harv või ei ole valimi hulka sattunud inimestel probleeme esinenud. Kuna küsitlus oli koostatud nii eesti kui ka vene keeles, siis saab tulemustes võrrelda seda, kas probleemide ilmnemine võib olla ka tingitud keelelistest iseärasustest. Tulemused on välja toodud tabelis 11.

**Tabel 11.** Põhilised tekkinud probleemid töölepingu lõpetamisel. Autori arvutused.

<b>Probleem</b>	<b>Eestlased (12 vastajat)</b>	<b>Venelased (2 vastajat)</b>
Tööandjal polnud tööalast põhjust lepingu erakorraliseks lõpetamiseks	4 (33%)	1 (50%)
Tööandja soovis tegelikult minu töökohta anda kellelegi teisele	3 (25%)	1 (50%)
Tööandja ei vormistanud töölepingu lõpetamist korrektselt	2 (17%)	-
Tööandja ei maksnud kõiki mulle ettenähtud töö- ja puhkuse jm tasusid	2 (17%)	-
Tööandja tõi erakorralise ülesütlemise põhjusena valeinformatsiooni	1 (8%)	-

Tabelist on näha need probleemid, millega nii eestikeelsele küsitlusele kui ka venekeelsele küsitlusele vastanud inimesed on töölepingu lõppemisel kokku puutunud. Mõlemast rahvusest inimeste seas oli põhiliseks mureks see, et tööandjal polnud tegelikult tööalast põhjust lepingu erakorraliseks lõpetamiseks, näiteks tööülesannetega mitte hakkama saamine. Teine enim esinenud probleem mõlemast rahvusest inimeste seas oli asjaolu, et tööandja soovis tegelikult anda töökohta hoopis kellelegi teisele. Vaadates tulemusi, siis tegelikult saab järeldada, et töölepingu lõppemisega on rohkem probleeme olnud eestlastel. Samas töölepingu lõppemisel

vastasid 70,8% koguvastajatest, et neil ei ole lõpparve kättesaamisega probleeme esinenud ja nad ettenähtud tasud õigeaegselt kätte saanud.

### 2.3.6. Tööõiguslikud probleemid ja nende lahendamine

Küsitluses selgitati välja veel see, kas inimesed teavad, kust võib leida tööõiguslike probleemide tekkimisel infot ennast huvitavate küsimuste kohta ja millised on põhilised allikad, kust on võimalik abi saada. Infoallikaid võib olla mitmeid ja ka inimeste oskused abi leidmisel võivad olla erinevad. Kuna antud küsimuses oli võimalik valida mitmete vastusevariantide vahel, siis vastuseid kokku tuli 193, millest eestlaste vastuseid 150 ja venelastel 43. Tulemused koguvastajate arvamuste kohta on välja toodud tabelis 12.

**Tabel 12.** Info saamine tööõiguslike küsimuste kohta. Autori arvutused.

Info	Tulemus
Internet	76 (39,4%)
Sõbrad ja perekond	48 (24,9%)
Tasuta Tööinspektsiooni nõuandetelefon 640 6000	29 (15%)
Nõuandeteenus (jurist, võlanõustamisteenus)	17 (8,8%)
Muu	23 (11,9%)

Tulemustest selgub, et etteaimatavalt on põhiline infoallikas internet, kust inimene esmajoones infot otsib. 39,4% vastustest näitas seda, et tööõiguslike probleemide ilmnemisel on nad internetist abi otsinud. Väga kõrge tulemuse (24,9%) saavutas ka infoallikana sõprade ja perekonna teadmiste usaldamine. Kuna inimesed ikka oma lähedasi usaldavad, siis küsitakse nõu ja abi ka nende käest ja seda ka võib-olla põhjusel, et nii perekonnas kui ka tutvusringkonnas võib olla inimesi, kellel on olnud kogemusi tööõiguslike probleemide lahendamisel. Väga positiivne näitaja oli see, et inimesed on teadlikud tasuta Tööinspektsiooni nõuandetelefoni olemasolust, kust on samuti väga hea kiiresti ja asjatundlikku infot saada. 15% vastajatest on kasutanud seda võimalust ja küsinud infot nõuandetelefonil vastavate juristide käest. Sageli on juhuseid, kus inimene võib küll internetist infot ennast puudutavate probleemide kohta leida, kuid ta ei pruugi osata seostada seda sellega, kuidas seda enda aitamiseks ära kasutada. Sellel juhul on mõistlik pöörduda spetsialisti poole ja kasutada nõuandeteenust. Selleks võib olla nii

juristi konsultatsioon või võlanõustamisteenuse kasutamine. 8,8% vastajatest on seda võimalust kasutanud. 11,9% vastajatest märkis infoallikaks muu, mille all märgiti selgituseks Tööinspektsiooni, õigusaktide läbitöötamise ja ka Töölepingu seadusest vajaliku info leidmise. Sellest saab järeldada, et vastajad pöörduvad probleemide ilmnemisel esimesena interneti ja lähedaste poole, selle asemel, et spetsialistidelt asjakohast infot saada.

Põhiline õiguskaitseorgan, kuhu pöörduda võiks oma õiguste kaitseks töösuhetes probleemide ilmnemisel, on Töövaidluskomisjon. Järgnevates küsimustes hinnati vastajate kogemusi Töövaidluskomisjoni poole pöördumisel. Vastajate seas selgus, et Töövaidluskomisjoni poole on kokku pöördunud 6,6% inimestest ja 93,4% ei ole seda teinud. Sellest võib järeldada seda, et inimestel ei ole olnud vajadust seda teha või on jäetud see tegemata teadmatusel. Sageli ei pruugi inimesed teada, et neil on võimalik Töövaidluskomisjonist abi saada ja lepivad tööandjapoolse ärakasutamisega, kuna töötaja on töösuhetes nõrgem pool. Küsitluse tulemustest selgusid ka põhilised probleemid, mille alusel on Töövaidluskomisjoni poole pöördutud. Eestikeelses küsitluses vastas sellele 7 inimest ja venekeelses 2 inimest, kellel on probleeme esinenud. Tulemus välja toodud tabelis 12.

**Tabel 12.** Töövaidluskomisjoni pöördumise põhjused. Autori arvutused.

<b>Töövaidluskomisjoni pöördumise põhjused</b>	<b>Eestlased (7 vastajat)</b>	<b>Venelased (2 vastajat)</b>
Töötasu mitteõigeaegne kättesaamine	2 (29%)	0
Töölepingu ülesütlemine töötajapoolsete kohustuste rikkumise tõttu	2 (29%)	0
Töölepingu ülesütlemine tööandjapoolsete kohustuste rikkumise tõttu	3 (42%)	2 (100%)
Puhkusetasu tasumata jätmine	0	0
Lõpparve tasu tasumata jätmine	0	0
Maksmata haigusehüvitis	0	0

Tabelist on näha, et põhilised probleemid töösuhetes, mille alusel Töövaidluskomisjoni poole on pöördutud, on töölepingu ülesütlemine tööandjapoolsete kohustuste rikkumise tõttu. Selle probleemiga on kokku puutunud 42% eestlastest ja kõik vene rahvusest vastajatest. Selleks võivad olla tööandja erinevate töötajale seadusest tulenevate õiguste rikkumisest. Küsimusest selgus ka see, et 29% eestlastest on olnud probleeme töötasu mitteõigeaegse kättesaamisega ja

29% on olnud Töövaidluskomisjoni pöördumise põhjuseks töötajapoolsete kohustuste rikkumine. See tähendab, et on tuvastatud, et töötaja ei ole oma kohustusi täitnud. Sellest saab järeldada, et mitte vaid tööandjal on töötaja ees kohustusi, vaid ka töötajal on tööandja ees kohustused, mille täitmata jätmisel on tööandjal õigus tööleping erakorraliselt lõpetada.

Töövaidlus lõpeb lahendiga, mis võib rahuldada nii üht osapoolt kui ka mõlemaid osapooli. Lahendist selgub see, millisel määral on avaldajapoolle õiguseid rikutud ja ka see, millisel määral see talle hüvitatakse. Ankeetküsitluses hindasid Ida-Virumaa vastajad enda kogemusi Töövaidluskomisjoni lahendite kohta ja tulemused on välja toodud järgnevas tabelis 13.

**Tabel 13.** Töövaidluskomisjoni lahendid. Autori arvutused.

Lahend	Eestlased (7 vastajat)	Venelased (2 vastajat)
Minu kui töötaja nõue rahuldati	2 (28%)	1 (50%)
Nõuet ei rahuldatud	2 (28%)	0
Nõue rahuldati osaliselt	1 (16%)	1 (50%)
Kompromissiga	2 (28%)	0

Tabelist on näha, et lahendid võivad olla nii rahuldatavad kui ka osaliselt rahuldatavad. Sageli tehakse tööandjaga ka kompromiss, mis oleks soodne mõlemale poolele. Eestlastest 28% töötaja nõue rahuldati, 28% nõuet ei rahuldatud ja 28% lahenes vaidlus kompromissi teel. Kompromissi sõlmimiseks peab samuti fikseerima selle kirjalikult, kuna selle tegemata jätmisel on avaldajapool ikkagi nõrgemas seisus, kuna tööandja ei pruugi hiljem kokkulepitud kompromissinõudeid täita. Ühel avaldajal (16%) rahuldati nõue osaliselt, mille põhjuseks võib olla nii nõuete põhjendatus, kui ka nõuete tõestatus. Vene rahvusest vastajate seas oli vaid 2 inimest, kes Töövaidluskomisjoni on pöördunud ja nende vaidlused päädisid töötaja nõude rahuldamise ja ka osalise rahuldamisega. Kui kumbki osapool 30 kalendripäeva jooksul otsust ei vaidlusta või edasi kohtusse ei kaeba, siis jõustub Töövaidluskomisjoni otsus.

Kui Töövaidluskomisjoni lahend osapooli ei rahulda, siis on võimalik oma õiguste kaitseks pöörduda ka kohtu poole. Selleks võib olla põhjus mõlemal osapoolel, nii avaldajapoolel kui ka sellel osapoolel, kelle käitumine vaidluse põhjustas. Küsitluse tulemusena selgus, et kokku on vastajatest pöördunud kohtu poole tööõiguslikes küsimuses 3 inimest ehk 2,1% koguvastajatest. Vähene kokkupuude kohtusse pöördumisel võib olla tingitud teadmatusest olemasolevast võimalusest või sellest, et Töövaidluskomisjoni lahend on olnud mõlemaosapoolle jaoks

rahuldav. Järgnevas tabelis 14 on välja toodud tööõiguslike küsimuste korral kohtusse pöördumise põhjus ja milline on olnud tulemus. Tulemused on saadud eestikeelsele küsitlusele vastanute hinnangut arvestades. Venekeelse küsitluse vastuste tulemuste põhjal hinnangut anda ei saa, kuna vene rahvustest inimesed kohtu poole abi saamiseks ei pöördunud.

**Tabel 14.** Kohtusse pöördumise põhjused. Autori arvutused.

Kohtusse pöördumise põhjused	Eestlased (4 vastajat)
Töötasu mitteõigeaegne kättesaamine	1 (25%)
Töölepingu ülesütlemine töötajapoolsete kohustuste rikkumise tõttu	1 (25%)
Puhkusetasu tasumata jätmine	0
Töölepingu ülesütlemine tööandjapoolsete rikkumiste tõttu	0
Lõpparve tasumata jätmine	1 (25%)
Maksmata haigusehüvitis	0
Muu	1 (25%)

Kohtusse on pöördunud oma õiguste kaitseks vaid 4 inimest (3,9% koguvastajatest) eestikeelse küsitluse vastajate seast. Ühel juhul on pöördumise põhjuseks olnud töötasu mitteõigeaegne kättesaamine, sel juhul töötaja nõue rahuldati. Samuti pöördus üks inimene kohtu poole põhjusel, et töötaja on oma töölepingujärgseid kohustusi rikkunud. Sel juhul oli lahend töötaja kasuks, kuna tema nõue rahuldati ja tuvastati, et ta ei ole talle süüks pandavat siiski teinud. Üks inimene märkis, et talle jäeti lõpparve tasumata ja ka tema nõue rahuldati. Eraldi sooviks üks inimene märkida kohtu poole pöördumise põhjuseks valesti määratud distsiplinaarkaristuse ja tulemuseks lõppes tema lahend kompromissiga. Venekeelse küsitluse tulemuste kohaselt ei pöördunud ükski vastaja kohtu poole.

### 2.3.7. Järeldused

Kokkuvõtvalt saab küsitluse tulemuste kohta öelda, et küsitlusele vastajad olid mõlema rahvuse lõikes kõrgharitud naised või keskharidusega mehed, kes enamjaolt töötasid haridus- või tervishoiuvaldkonnas. Nii eestlased kui venelased on oma töötamise lepingu vormiga väga rahul ja enne tööleasumist tutvuti töölepingu sisuga põhjalikult. Enamasti ei olnud vastajatel töölepingu õigeaegse kättesaamisega probleeme. Tööleasumisel enamasti katseaega rakendati

ja nende tingimustega on töötajaid tutvustatud. Samas leidis ka üksikuid vastajaid, kes polnud selles kindlad, mis võib tähendada seda, et neile ei selgitatud tingimusi piisaval määral. Enamus vastajatel töötasu peale katseaja lõppu ei muutunud. Proovipäeva enamusel vastajatest ei rakendatud, kuid neil, kellel seda rakendati, siis oli see tasustatud. Suuremal osal vastajatest on tööülesanded töölepingus või ametijuhendis selgelt määratletud. Samas jagunes Likert-i skaala järgi ka vastajaid, kes ei olnud selles päris kindlad, mis võib tähendada, et nad ei ole ise piisavalt hoolikalt töölepingu sisuga tutvunud või ei ole tööandja poolt selgelt määratletud. See info võib töötaja jaoks üldse puudulik olla. Lisaks vastas enamus (92%) küsitluteest, et nad täidavad oma ametikohas ülesandeid, mis tegelikkuses ei kuulu nende tööülesannete hulka. Sealhulgas teevad pooled vastanutest ületunde, mis kompenseeritakse vaba ajaga. Leidis ka vastajaid, kelle ületunde ei kompenseeritud vaba ajaga ega ka ei olnud need tasustatud. Töötasu õigeaegse kättesaamisega probleeme küsitletud inimestel ei olnud, kuigi Töövaidluskomisjoni statistiliste andmete järgi on see peamiseks põhjuseks, miks töötajad enda õiguste kaitseks Töövaidluskomisjoni poole pöörduvad. Puhkust ja selle eest seadusega ettenähtud tasu saavad vastajad endale sobival ajal, mis on positiivne, kuna töötajad ei sõltu siis teistest töötajatest ega ettevõtte poliitikast. Enamus vastajatest välislähetustel ei käi, kuid need vastajad, kes siiski käivad, siis nende välislähetuse pikkus on enamasti olnud kuni 1 nädal. Lisaks on välislähetustel osalemine kompenseeritud nii majutus- kui ka sõidukulude näol. Enamasti on lõppenud Ida-Virumaal töötavate inimeste töölepingud töötaja algatusel ja probleeme ei ole sellega seoses esinenud. Samas need, kellel on töölepingu lõppemisega probleeme ette tulnud, märgivad, et põhjused on selleks olnud mitmed. Enamasti on murekohaks see, et nende arvates ei olnud tööandjal tööalast põhjust töölepingu lõpetamiseks. See võib tähendada seda, et tööandjal on olnud nõ „otsitud põhjus“ töötajast vabanemiseks ja toonud ettekäändeks selle, et töötaja ei saa oma tööülesannetega hakkama. Veel võib olla põhjuseks ka see, et tööandja soovib tegelikult anda ametikohta teisele inimesele, mistõttu püüab ta antud töötajast vabaneda. Kui tekivad tööõiguslikud probleemid, siis enamasti pöörduvad Ida-Virumaa inimesed abi saamiseks internetist kättesaadava informatsiooni või lähedaste poole. Põhjuseks võib olla informatsiooni lihtne leidmine või siis lähedaste usaldus, kui kellelgi võib olla varasemaid kokkupuuted talle probleemiks olevate teemadega. Lisaks oli positiivseks tulemuseks ka see, et suurem osa vastajaid teadsid Tööinspektsiooni tasuta nõuandetelefoni olemasolust, kust saab kiiret ja asjatundlikku infot oma ala spetsialistide ning juristide käest. Leidis ka vastajaid, kes on

pöördunud oma probleemidega nii Töövaidluskomisjoni kui ka kohtu poole. Põhiliseks mureks oli Töövaidluskomisjoni poole pöördumisel tööandjapoolne kohustuste rikkumine. Sama probleem ilmnas ka Töövaidluskomisjoni statistilistest andmetest, kus selgus, et peamine põhjus Töövaidluskomisjoni poole pöördumiseks on tööandjapoolne kohustuste rikkumine ehk töötasu maksmata jätmine. Enamjaolt need lahendid said positiivse tulemuse avaldaja ehk töötaja jaoks, mis tähendab, et nõue kas rahuldati täielikult või osaliselt. Küsitlusest tuli siiski välja, et eestlased pöörduvad rohkem Töövaidluskomisjoni poole kui venelased. Põhjused võivad seisneda nii teadmatuses või oskamatuses abi leida. Kohtusse on pöördunud vaid eestlastest vastajad. Peamised põhjused selleks olid lõpparve tasu maksmata jätmine, nii töötaja- kui tööandjapoolsed kohustuste rikkumised, töötasu mitteõigeaegne kättesaamine ning valesti määratud distsiplinaarkaristus. Nende puhul oli lahendiks kas kompromiss või nõude rahuldamine täielikult töötaja kasuks. Nende nõuete põhjuseid võib seostada majanduskriisiga, kui koondati massiliselt suurettevõetest töötajaid. Küsitluse tulemustest saab järeldada, et inimesed on rohkem teadlikud oma tööõiguslikest õigustest ja kohustustest. Väga oluline teave tuleb välja ka sellest, et inimesed tegelikult teavad, kust infot on võimalik leida, aga kaheldavad on see, kas nad seda infot oma kasuks ja abiks oskavad kasutada. Töövaidluskomisjoni andmetest on ka näha, et Töövaidluskomisjoni poole pöördumiste hulk on püsinud stabiilsena, mis võib tähendada inimeste suuremat teadlikkust juba töösuhete alguses tähelepanu pööramisel sellele, millised on lepingutingimused, et hilisemaid probleeme vältida.

## KOKKUVÕTE

Ida-Virumaa kui piirkond on väga mitmekesine. Majanduslik, poliitiline ja ka rahvuslik keskkond mõjutavad tugevalt ka töökeskkonda. Ida-Virumaal on ka töötuse tase Eestis kõige kõrgem ja ka mitmete kohalike suurettevõtete koondamised on suureks mõjuallikaks töövaidluste tekkimisel. Lisaks võivad tööandjad ära kasutada kõrget töötust piirkonnas töötajaid kahjustavate või ebaseaduslike lepingute sõlmimiseks, kuna muude töövõimaluste puudumisel ei pruugi töötajad oma õiguste eest seista. Seetõttu on magistritöö teema aktuaalne, kuna kuigi varasemalt on uuritud teadlikkust tööõigusest kogu Eesti kohta, siis Ida-Virumaa kohta eraldi polnud seda tehtud. Magistritöö eesmärk oli saada põhjalikum ülevaade Ida-Virumaal elavate ja töötavate inimeste teadlikkuse kohta tööõigusest ja selle alavaldkondadest töötaja seisukohast lähtudes ja koostada võrdlusanalüüs. Selle jaoks viidi läbi küsitlus Ida-Virumaa inimeste seas. Selleks, et anda taust piirkonnas Töövaidluskomisjoni jõudvatest vaidlustest, nende põhjustest ja tulemustest, analüüsiti ka Töövaidluskomisjoni statistilisi andmeid lahendite kohta aastatel 2010-2017. Uurimistöö on piiritletud just Ida-Virumaa piirkonnas töötavate inimeste uurimisega.

Magistritöö teoreetilises osas anti ülevaade tööõiguse teoreetilisest taustast, põhilistest definitsioonidest ja alavaldkondadest. Põhjalikult on selgitatud erinevate töötamise lepingute sarnasusi ja erinevusi, nii töötaja õiguseid ja kohustusi, lisaks ka tööandja õiguseid ja kohustusi töötaja suhtes. Teemavalikut on seostatud erinevate nii Eestis, Euroopa Liidu tasandil kui ka välismaal läbi viidud empiiriliste uuringutega, õigusteoreetilise kirjanduse ja välismaiste artiklitega. Lisaks on töös kirjeldatud töövaidlusorganite tööd ja peamisi probleemsemaid valdkondi, mille alusel töövaidlused tekkida võivad.

Magistritöö empiirilises osas analüüsis töö autor Töövaidluskomisjoni andmeid lahendite kohta 8 aasta lõikes, millised olid peamised põhjused sinna pöördumiseks, kes oli avaldajapool, nõuete suurused ja lahendid. Kogupöördumisi oli aastatel 2010-2017 kokku 2403 korda. Töösuhetes on töötaja alati nõrgemaks pooleks ja ka Töövaidluskomisjoni andmete analüüsist selgus, et 90% kordadest on avaldajapooleks töötaja. Kõige enam on Töövaidluskomisjoni poole oma



õiguste kaitseks pöördunud ametitëlõikes üldehitajad ja põhiprobleemiks oli töötasu maksmata jätmine. Tööandja kui avaldajapool pöördus enamasti Töövaidluskomisjoni poole põhjusel, et vaidlustada töölepingu ülesütlemine tööandjapoolsete kohustuste rikkumise tõttu ja enamasti oli tööandjal probleeme veoautojuhtidest alluvatega. Nõuete keskmiseks väärtuseks oli töötajate puhul 1600,01 eurot ja tööandjatel 1010,42 eurot. Kogunõuete suurus töötajatel oli 8 aasta peale kokku 3 71 212,27 eurot, tööandjatel 172 2781,41 eurot. Töötajate nõuded rahuldati täielikult 36% ja osaliselt 32% kordadest. 12% nõuetest jäeti töötajatel rahuldamata. Tööandjate nõuded jäeti enamjaolt rahuldamata. See näitab, et Ida-Virumaal rikutakse töötaja õiguseid rohkem ja Töövaidluskomisjonide ülesanne on töötajate kaitse. Lisaks peab märkima asjaolu, et märkimisväärne vaidluste toimumise aeg oli 2010. aasta, mida saab seostada majanduskriisi tõttu toimunud suure koondamislainega.

Magistritöö empiirilises osas analüüsis autor Ida-Virumaal elavate tööealiste inimeste seas läbi viidud ankeetküsitluse tulemusi. Ida-Virumaa töötajate teadlikkuse tööõigusest väljaselgitamisel oli eelarvamus, et suure hulga töövaidluste tõttu ei ole inimesed väga teadlikud sellest, millised on nende õigused, millal peaks nende kaitseks midagi ette võtma ja kuhu abi saamiseks pöörduda. Küsitluse tulemused aga tõestasid vastupidist. Tulemustest järelalus, et kuigi vastajatel on olnud teatud küsimustes probleeme, siis tegelikult teatakse, kust vastavat infot leida. Küsitlusele vastas 137 inimest, neist 102 olid eestlased ja 35 venelased. Keskmise küsitlusele vastaja oli kõrgharitud naine ja keskharidusega mees, kes on pikemaajaliselt töötanud haridus- või tervishoiuvaldkonnas. Suurem osa vastajaid töötasid töölepingu alusel ja on oma lepingu vormiga rahul. Tööleasumisel ei olnud neil lepingu õigeaegse kättesaamisega probleeme ja selle sisu ning tingimustega tutvuti põhjalikult. Tööleasumisel rakendati katseaga, mille tingimusi samuti tutvustati ja palk peale katseaja lõppu ei muutunud. Leidus üksikuid inimesi, kes ei olnud selles päris kindlad, millest saab järeldada, et tööandja ei ole piisavalt tähelepanu pööranud töötajale tingimuste selgitamisega. Proovipäeva rakendati vähestel ja see oli tasustatud. Valdav enamus vastajatest tunnistas, et täidavad oma töökohas ülesandeid, mis ei kuulu tegelikult nende töölepingu- või ametijuhendijärgsete tööülesannete hulka. See paneb nad olukorda, kus töötajad ei ole oma tööhulgale vääriliselt tasustatud ja ka tööandja võib hakata töötaja vastutulelikkust enda kasuks ära kasutama. Töötaja teeb tasuta tööd, millelt teenib kasu tööandja. Pooled vastajatest tunnistasid ka ületundide tegemist, mis siiski kompenseeritakse vastavalt seadusele vaba ajaga. Leidus ka vastajaid, kes teevad

tasustamata ületunde, mis on jällegi ohukohaks töötajale, mida tööandja võib ära kasutada. Puhkuse saamisega endale sobival ajal ja puhkusetasu saamisega suuri probleeme ei ole, vaid mõni üksik märkis, et talle neid ei võimaldata. Põhjus võib seisneda kas kollektiivpuhkuse rakendamises või ettevõtte poliitikas. Välislähetustel osalevad samuti vähesed vastanud töötajad, kuid neil kõigil on olnud se tasustatud majutus- ja sõidukulude näol. Töölepingu lõppemisega seotud põhjuseid on olnud mitmeid. Sageli on olnud murekohaks see, et tööandja on lõpetanud töölepingu töötaja jaoks ilma põhjusega. See tähendab, et ei ole olnud tööalast või töötajast tulenevaid põhjuseid töötajast vabanemiseks. Enamasti on vastanud töötajad olnud arvamusel, et nende ametikohta sooviti anda teisele töötajale ja seetõttu toodi ettekäändeks tööga mitte hakkamasaamine. Tööõiguslike probleemide lahendamisel pöörduvad Ida-Virumaa inimesed abi saamiseks interneti poole, mis on ka mõistetav, kuna see on põhjatu infoallikas. Samas on kaheldav, kas osatakse leitud infokilluga end ise aidata. Sageli pöörutakse ka lähedaste poole, kuna nad on usaldusväärsed ja neil võivad olla eelnevad kogemused antud probleemide lahendamisel ja oskavad nõu anda. Analüüsi tulemuses oli positiivne näitaja see, et inimesed on teadlikud Töövaidluskomisjoni tasuta nõuandetelefoni olemasolust, kust kiiret ja asjakohast infot saab. Töövaidluskomisjoni ja kohtu poole on oma õiguste kaitseks ja abi saamiseks pöördunud rohkem eestlased kui vene keelt kõnelevad inimesed. Põhjuseid selleks võivad olla mitmed. Näiteks eestlaste suurem teadlikkus tööõiguslike probleemide lahendamiseks vajalike vahendite olemasolust, Ida-Virumaal elavate vene rahvusest inimeste keelebarjäär. Lisaks võib takistuseks olla teadmatus, oskamatus või julgus abi otsida. Peamised põhjused Töövaidluskomisjoni poole pöördumisel oli töötasu maksmata jätmised, mis ilmnis ka Töövaidluskomisjoni statistiliste andmete analüüsimisel. Lisaks esines nii töötaja- kui tööandjapoolseid kohustuste rikkumisi. Töötajapoolsed avaldused rahuldati enamasti töötaja nõude täieliku või osalise rahuldamisega. Kohtusse pöördusid vaid eestlased ja enamasti lõpparve tasu maksmata jätmise tõttu, mille lahendiks oli kompromiss. See on kasulik mõlemale osapoolale.

Käesoleva magistritöö raames jõudis autor järeldusele, et Ida-Virumaa inimesed on teadlikumad oma tööõiguslikest kohustusest, õigustest ja lahendamisevõimalustest, kui arvata võis. Eestlased on aktiivsemad õiguste eest seisjad, kui vene rahvusest inimesed, kuna nad pöörduvad õiguskaitseorganite poole rohkem. Selgus, et osatakse ka tööõiguslikes küsimustes infot leida, kuid kaheldav on see, kas sellest ise täpselt aru saadakse ja enda kaitseks kasutatakse. Lisaks on

viimaste aastate jooksul Töövaidluskomisjoni poole pöördumiste hulk olnud stabiilsel tasemel, mis võib tähendada seda, et inimesed on teadlikumad sellest, et juba töösuhete alguses peaks tähelepanu pöörama lepingutingimuste selgusele ja konkreetsusele, et hilisemate probleemide võimalikku tekkimist vältida. Ennetamine on juba eos probleemi lahendamine, seega on autor seisukohal, et teavitustööd tööõigusest teadlikkuse tõstmiseks peaks tegema rohkem. Seda enam piirkonnas nagu Ida-Virumaa, kus töötuse tase oluliselt aastate lõikes ei lange. Lisaks on paratamatus, et vene keelt emakeelena kõnelevate inimeste hulk on antud piirkonnas suurem kui mujal Eestis, siis peaks teavitustöö hõlmama ka neid, et keelelised erinevused ei takistaks inimestel enda õiguste eest seista.

## KASUTATUD KIRJANDUS

- Blanpain, R.** (2006). European Labour Law. Netherlands: Kluwer Law International. lk 700.
- Countouris, N.** (2007). The Changing Law of the Employment Relationship. Comparative Analyses in the European Context. England: Ashgate Publishing Limited. pp 274.
- Eesti Haigekassa. (2019). Ravikindlustus. [veebileht]  
<https://www.haigekassa.ee/inimesele/ravikindlustus> (03.02.2019)
- Eesti Kaubandus- ja Tööstuskoda. (06.09.2018). Paindlikud töösuhted loovad uusi võimalusi. [veebileht]  
<https://www.koda.ee/et/uudised/paindlikud-toosuhthed-loovad-uusi-voimalusi> (01.02.2019)
- Eesti Põhiseadus. (2019). Riigi Teataja. Eesti Põhiseadus. [veebileht]  
<https://www.riigiteataja.ee/akt/633949> (02.03.2019)
- Eesti Töötukassa. (2019). Aasta viimasel kuul registreeritud töötus suurenes. [veebileht]  
<https://www.tootukassa.ee/uudised/aasta-viimasel-kuul-registreeritud-tootus-suurenes>  
(02.01.2019)
- Eesti Töötukassa. (2014). Äriplaani koostamise abimaterjal. [veebileht]  
<https://www.tootukassa.ee/sites/tootukassa.ee/files/ariplaani%20koostamise%20abimaterjal%2024%2004%202014.pdf> (01.03.2019)
- Equality on non-discrimination. (2005). European Commision. Annual report 2005. [veebileht]  
[file:///C:/Users/Admin/AppData/Local/Temp/Rar\\$DIa0.453/DOC\\_2\\_1.pdf](file:///C:/Users/Admin/AppData/Local/Temp/Rar$DIa0.453/DOC_2_1.pdf) (12.02.2019)
- Euroopa Komisjon. (2019). Tööhõive, sotsiaalsed küsimused ja sotsiaalne kaasatus. Roheline raamat. [veebileht] <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=157&langId=et> (01.02.2019)
- Euroopa Ühenduste Komisjon. (2006). Tööõiguse ajakohastamine 21. sajandi sõlmküsimuste lahendamisel. Roheline raamat. [veebileht]  
[http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2004\\_2009/documents/com/com\\_com\(2006\)0708\\_/com\\_com\(2006\)0708\\_et.pdf](http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2004_2009/documents/com/com_com(2006)0708_/com_com(2006)0708_et.pdf) (01.11.2018)
- Halbach, G., Paland, N., Schwedes, R., Wlotzke, O.** (1992). Labour Law in Germany. Bonn: Der Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung. pp 582.
- Justiitsministeerium. (2007). Eesti elanike õigusteadlikkuse uuring. [veebileht]  
[https://www.just.ee/sites/www.just.ee/files/elfinder/article\\_files/eesti\\_elanike\\_oigusteadlikkuse\\_uuring\\_2007\\_1.pdf](https://www.just.ee/sites/www.just.ee/files/elfinder/article_files/eesti_elanike_oigusteadlikkuse_uuring_2007_1.pdf) (15.03.19)

- Karjane, R** (2009). Uus töölepinguseadus. Tallinn: TEN-TEAM OÜ. lk 336.
- Kultuuriministeerium. (2017). Eesti ühiskonna integratsiooni monitooring 2017. [veebileht] <https://www.ibs.ee/wp-content/uploads/EIM2017.pdf> (15.03.2019)
- Käsundusleping ja muud võlaõiguslikud lepingud töösuhetes. (2019). [veebileht] <https://lmp.ee/artiklid/kasundusleping-ja-muud-volaiguslikud-lepingud-toosuhetes/> (01.03.2019)
- Küngas, M.** (2002). Tööõigus. Tallinn: Sisekaitseakadeemia Kirjastus. lk 101.
- Lagerspetz, M.** (2017). Ühiskonna uurimise meetodid. Sissejuhatus ja väljajuhatus. Tallinn: TLÜ Kirjastus. lk 328.
- Meager, N., Tyers, C., Perryman, S., Rick, J., Willison, R.** (2002). Awareness, knowledge and exercise of individual employment rights. [veebileht] <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED475333.pdf> (21.02.2018)
- Mylett, T., Stubbs, J.** (2006). Awareness of OHS Rights and Responsibilities An Evaluation of a Trade Union Training Campaign. Sydney: University of Western Sidney. lk 357.
- Orgo, I-M., Siigur, H.** (1995). Tööõigus. Õpik Tartu Ülikooli õigusteaduskonna üliõpilastele. Tartu: Kirjastaja Õigusteabe AS Juura. lk 156.
- Piiraja, M.** (2008). Praktilised lepingud ettevõtluses. Tallinn: Agitaator. lk 199.
- Pärk, J.** (2002). Kuidas lahendada töövaidlusi. Tallinn: TEN-TEAM OÜ. lk 288.
- Rahandusministeerium. (2014). Operational Programme for Cohesion Policy Funds 2014-2020. [veebileht] [https://www.struktuurifondid.ee/sites/default/files/2014-2020\\_1.pdf](https://www.struktuurifondid.ee/sites/default/files/2014-2020_1.pdf) (04.03.2019)
- Raidve, H., Rask, M.** (2010). Töölepingu seadus praktikas. Töötaja ja tööandja kohustused. Teine raamat. Tallinn: AS Äripäev. lk 192.
- Raidve, H.** (2008) Kohtulahendid tööõiguses. Kuidas vältida ja lahendada töövaidlusi? Tallinn: AS Äripäev. lk 208.
- Raidve, H., Rask, M.** (2010). Töölepingu seadus praktikas. Töölepingu lõppemine ja üleminek. Vastutus. Rakendussätted. Kolmas raamat. Tallinn: AS Äripäev. lk 165.
- Raidve, H., Rask, M.** (2009). Töölepingu seadus. Töölepingu sõlmimine ja varaline vastutus. Esimene raamat. Tallinn: AS Äripäev. lk 160.
- Raidve, H., Rask, M.** (2009). Töölepingu seadus. Töötaja ja tööandja kohustused. Töötasu. Puhkus. Teine Raamat. Tallinn: AS Äripäev. lk 160.
- Raidve, H., Rask, M.** (2009). Töölepingu seadus. Töölepingu lõppemine. Vastus. Rakendussätted. Kolmas raamat. Tallinn: AS Äripäev. lk 160.
- Rosin, A.** (2017). Labour Law Protection of Trainees. Turku: University of Turku. lk 197.
- Ravikindlustuse seadus. (2019). Riigi Teataja. [veebileht] <https://www.riigiteataja.ee/akt/113032019135> (22.03.2019)

- Töölepingu seadus. (2019). Riigi Teataja. [veebileht] <https://www.riigiteataja.ee/akt/126062018015> (01.11.2018)
- Võrdse kohtlemise seadus. Riigi Teataja. (2019). Riigi Teataja. [veebileht] <https://www.riigiteataja.ee/akt/106072012022> (15.03.2019)
- Süügur, H.** (2009). Töölepingu seadus. Tallinn: Tallinna Raamatutrükikoda. lk 246.
- Siitam, N.** (2016). Tööleping ja töölepingu seadus. Praktilised nõuanded töötajale ja tööandjale töölepingu sõlmimisest lõpetamiseni. Tallinn: Kirjastaja Kinnisvarakool OÜ. lk 216.
- So, J.** (2014). Exploring the Plight of Dispatch Workers in China and How to Improve Their Conditions: A Preliminary Study. USA: Working USA. The Journal of Labour and Society. pp 553.
- Sotsiaalministeerium. (2013). Selgitused töölepingu seaduse juurde. [veebileht] [https://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/eesmargid\\_ja\\_teggevused/Too/Toolepingu\\_seadus/selgitused\\_toolepingu\\_seaduse\\_juurde.pdf](https://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/eesmargid_ja_teggevused/Too/Toolepingu_seadus/selgitused_toolepingu_seaduse_juurde.pdf) (22.03.2019)
- Sotsiaalministeerium. (2018). Tööturuprogramm. Eelnõu 2019-2020. [veebileht] [https://www.sm.ee/sites/default/files/lisa\\_1\\_tooturuprogramm\\_2019\\_2022.pdf](https://www.sm.ee/sites/default/files/lisa_1_tooturuprogramm_2019_2022.pdf) (03.03.2019)
- Sotsiaalministeerium. (2013). Töölepingu seaduse uuring. [veebileht] [http://www.praxis.ee/fileadmin/tarmo/Publikatsioonid/TLS\\_uuring\\_raport.pdf](http://www.praxis.ee/fileadmin/tarmo/Publikatsioonid/TLS_uuring_raport.pdf) (01.11.2018)
- Sotsiaalministeerium. (2017). Võrdne kohtlemine. [veebileht] <https://www.sm.ee/et/vordne-kohtlemine-0> (15.03.2019)
- Taal, K.** (2015). Eelista töölepingut. Eesti Tööinspektsiooni uuring. [veebileht] [https://www.ti.ee/fileadmin/user\\_upload/Eelista-toolepingut.pdf](https://www.ti.ee/fileadmin/user_upload/Eelista-toolepingut.pdf) (21.02.2019)
- Terk, E., Raagmaa, G.** (2004). Ettevõtluse võimalused maakondades. Tallinn: Äripäeva Kirjastuse AS. lk 168.
- Toomla, H., Tuch, M.** (2002). Töö- ja puhkeaja, puhkuse ning palga õiguslik korraldus. Tallinn: Eesti Ametiühingute Keskliit. lk 114.
- Tööandjale. Eesti Majanduse Teataja (2015). Eesti Majanduse Teataja. Tallinn: OÜ Teataja Kirjastus. lk 176.
- Tööõigus. Eesti Majanduse Teataja. (2009). Eesti Majanduse Teataja. Tallinn: OÜ Teataja Kirjastus. lk 269.
- Töölepingu seadus. (2013). Eesti Majanduse Teataja. Tallinn: OÜ Teataja Kirjastus. lk 144.
- Tööelu. (2016). Töö tegemiseks sõlmitavad lepingud. [veebileht] <http://www.tooelu.ee/et/tooturule-sisenejale/noor-voi-alaealine-tootaja/mida-ma-pean-teadma-toosuhetest/too-tegemiseks-solmitavad-lepingud> (12.02.19)

- Töokeskkond. (2017). Tööinspeksioon. [veebileht]  
[https://www.ti.ee/fileadmin/user\\_upload/failid/dokumendid/Meedia\\_ja\\_statistika/Tooeekeskonn\\_a\\_uelevaated/2015/Tookeskkond\\_2017\\_veebi.pdf](https://www.ti.ee/fileadmin/user_upload/failid/dokumendid/Meedia_ja_statistika/Tooeekeskonn_a_uelevaated/2015/Tookeskkond_2017_veebi.pdf) (15.12.2018)
- Töösuhete reeglid sörgivad tööturu arengul sabas. (17.09.2018). [veebileht]  
<https://www.personaliuudised.ee/juhtkiri/2018/09/17/toosuhete-reeglid-sorgivad-sabas-tooturu-arengul-> (28.02.2019)
- Tööinspeksioon (2019). Töövaidluskomisjoni pöördumised Ida-Virumaal 2010- 2017. Andmete väljavõte.
- Vahtra, K., Raidve, H.** (2007). Tööleping. Sõlmimine ja muutmine. Tallinn: Pandekt OÜ. lk 208.
- Võlaõigusseadus. (2012). Eesti Majanduse Teataja. Tallinn: OÜ Teataja Kirjastus. lk 269.
- Winkelmann-Gleed, A.** (2011). Demographic Change and Implications for Workforce Ageing in Europe. Raising Awareness and Improving Practice. England: London Metropolitan University. pp 82.

**LISAD**



## Lisa 1. Uuringus kasutatud eesti keelne ankeetküsitlus

### Teie sugu

- ☐ Naine
- ☐ Mees

### 2. Teie vanus täisaastates



### 3. Teie rahvus

- ☐ Eestlane
- ☐ Venelane
- ☐ Muu

### 4. Teie elukoht

- ☐ Ida-Virumaa
- ☐ Lääne-Virumaa
- ☐ Harju maakond, välja arvatud Tallinn
- ☐ Järva maakond
- ☐ Lääne maakond
- ☐ Põlva maakond
- ☐ Pärnu maakond
- ☐ Rapla maakond
- ☐ Saare maakond
- ☐ Tartu maakond, välja arvatud Tartu linn
- ☐ Valga maakond
- ☐ Viljandi maakond
- ☐ Võru maakond
- ☐ Jõgeva maakond
- ☐ Hiiu maakond
- ☐ Tartu
- ☐ Tallinn

### 5. Teie kõrgeim lõpetatud haridustase/kraad?

- ☐ Põhiharidus
- ☐ Kutseharidus põhihariduse baasil
- ☐ Keskkharidus
- ☐ Kutsekeskkharidus
- ☐ Keskeriharidus
- ☐ Bakalaureusekraad

## Lisa 1 järg

☐ Magistrikraad

☐ Doktorikraad

### 6. Kas hetkel töötate?

☐ Jah (palun jätkake küsimusega 8)

☐ Ei

### 7. Juhul, kui te ei tööta, siis mis põhjusel? Palun valige peamine põhjus, mis teie olukorda kõige enam iseloomustab.

☐ Töotu

☐ Õpin

☐ Olen lastega kodune

☐ Vähenenud töövõimega isik

☐ Vanaduspensionär

☐ Muu

### 8. Teie amet? (Juhul, kui olete töötu, siis vastake viimati töötatud ameti põhjal)

☐ Juht

☐ Tippspetsialist

☐ Tehnik ja keskastme spetsialist

☐ Ametnik

☐ Teenindus- või müügitöötaja

☐ Põllumajanduse, metsanduse, jahinduse või kalanduse oskustöötaja

☐ Oskustöötaja või käsitöoline

☐ Seadme- või masinaoperaator või koostaja

☐ Lihttöoline

☐ Sõjaväeline

☐ Muu

### 9. Teie praegune tegevusvaldkond? (Juhul, kui te praegu ei tööta, siis teie viimane tegevusvaldkond)

☐ Põllumajandus, metsamajandus ja kalapüük

☐ Mäetööstus

☐ Töötlev tööstus

☐ Elektrienergia, gaasi, auru ja konditsioneeritud õhuga varustamine

☐ Veevarustus; kanalisatsioon, jäätme- ja saastekäitlus

☐ Ehitus

☐ Hulgi- ja jaekaubandus; mootorsõidukite ja mootorrataste remont

☐ Veondus ja laondus

☐ Majutus ja toitlustus

## Lisa 1 järg

- ☐ Info ja side
- ☐ Finants- ja kindlustustegevus
- ☐ Kinnisvaraala tegevus
- ☐ Kutse-, teadus- ja tehnikaala tegevus
- ☐ Haldus- ja abitegevused
- ☐ Avalik haldus ja riigikaitse; kohustuslik sotsiaalkindlustus
- ☐ Haridus
- ☐ Tervishoid ja sotsiaalhoolekanne
- ☐ Kunst, meelelahutus ja vaba aeg
- ☐ Muud teenindavad tegevused
- ☐ Kodumajapidamiste kui tööandjate tegevus
- ☐ Eksterritoriaalsete organisatsioonide ja üksuste tegevus

### 10. Kui pikk on olnud teie tööstaaž?

- ☐ kuni 1 aasta
- ☐ 1-5 aastat
- ☐ 6-10
- ☐ 11-15
- ☐ 16-20
- ☐ 21-25
- ☐ 26-30
- ☐ 31 ja enam

### 11. Kui kaua te olete töötanud praeguses töökohas? Juhul, kui te praegu ei tööta, siis kui kaua te töötasite oma viimases töökohas?

- ☐ Kuni 1 aasta
- ☐ 1-5 aastat
- ☐ 6-10
- ☐ 11-15
- ☐ 16-20
- ☐ 21-25
- ☐ 26-30
- ☐ 31 ja enam

### 12. Millise lepingu alusel töötate? (Juhul, kui olete hetkel töötu, siis millise lepingu alusel viimati töötasite? Juhul, kui te praegu töötate mitme lepingu alusel, siis palun hinnake küsimusi selle töökoha seisukohast, mida te peate enda põhiliseks töökohaks)

- ☐ Tööleping
- ☐ Töövõtuleping
- ☐ Käsundusleping
- ☐ Ei oska öelda

## Lisa 1 järg

**13. Kuidas hindate oma rahulolu praeguse lepingu vormiga (tööleping, töövõtuleping, käsundusleping)? (Juhul, kui olete töötu, siis hinnake viimast lepingut, mille alusel töötasite)**

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10  
Pole üldse rahul ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Olen täiesti rahul

**14. Palun mõelge tagasi tööle asumisele. Kas töölepingu sõlmimisel selgitati teile selle sisu (teie tööülesandeid, töökorraldust, tasustamist, jms) piisavalt?**

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10  
Kindlasti mitte ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Kindlasti jah

**15. Juhul, kui teiega sõlmiti kirjalik leping, kas teil oli enne tööleasumist võimalus töölepingu sisu ja tingimustega kirjalikus vormis tutvuda?**

- ☐ Jah
- ☐ Ei
- ☐ Ei oska öelda

**16. Kas asusite tööle enne töölepingu kirjalikul kujul ja allkirjastatult kättesaamist?**

- ☐ Jah
- ☐ Ei
- ☐ Ei oska öelda

**17. Kas teil oli probleeme töölepingu kirjalikul kujul kokkulepitud ajal kättesaamisega?**

- ☐ Jah
- ☐ Ei
- ☐ Ei oska öelda

**18. Kas teile rakendati teie praeguses töökohas või viimases töökohas (juhul, kui te ei tööta) tööleasumisel katseaega?**

- ☐ Jah
- ☐ Ei
- ☐ Ei oska öelda

**19. Kuidas hindate, kas teile selgitati piisavalt põhjalikult katseaja rakendamise täpsemaid tingimusi?**

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10  
Kindlasti mitte ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Kindlasti jah

**20. Kas peale katseaja lõppu palk muutus?**

- ☐ Jah
- ☐ Ei
- ☐ Ei oska öelda

## Lisa 1 järg

**21. Kas teie praeguses töökohas või viimases töökohas (juhul, kui te praegu ei tööta) rakendati tööle asumisel proovipäeva?**

- ☐ Jah
- ☐ Ei
- ☐ Ei oska öelda

**22. Kas proovipäev oli tasustatud?**

- ☐ Jah
- ☐ Ei
- ☐ Ei oska öelda

**23. Kas teie töölepingus või töölepingu juurde kuulavas ametijuhendis on välja toodud teie tööülesanded? (Juhul, kui te ei tööta, siis teie viimases töölepingus)**

- ☐ Jah
- ☐ Ei
- ☐ Ei oska öelda

**24. Kuidas hindate, kas teie tööülesanded on töölepingus või ametijuhendis selgelt määratletud?**

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Kindlasti mitte ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Kindlasti jah

**25. Kas on juhtunud, et olete pidanud täitma ülesandeid, mis ei kuulu teie töölepingu- või ametijuhendijärgsete tööülesannete hulka?**

- ☐ Jah
- ☐ Ei
- ☐ Ei oska öelda

**26. Kas olete pidanud tegema tööl ületunde? Juhul, kui teil on summeeritud tööaeg, siis väljaspool summeeritud tööaja arvestust (ületunnid)? (Juhul, kui te ei tööta, siis hinnake oma viimast töökohta)**

- ☐ Jah
- ☐ Ei
- ☐ Ei oska öelda

**27. Kas ületunnid on olnud tasustatud?**

- ☐ Jah
- ☐ Ei
- ☐ Kompenseeriti vaba ajaga
- ☐ Ei oska öelda

**28. Kas teil on olnud probleeme töötasu õigeaegse kättesaamisega?**

- ☐ Jah
- ☐ Ei
- ☐ Ei oska öelda

**29. Kas olete saanud oma ametikohas puhkust ettenähtud korras?**

- ☐ Jah
- ☐ Ei

## Lisa 1 järg

☐ Ei oska öelda

**30. Kas teie töökohas on teile võimaldatud kasutada puhkust teile sobival ajal? (Juhul, kui te ei tööta, siis teie viimases töökohas)**

☐ Jah

☐ Ei

☐ Ei oska öelda

**31. Kas olete oma ametikohas saanud seadusega sätestatud puhkusetasu?**

☐ Jah

☐ Ei

☐ Ei oska öelda

**32. Kas te käite välislähetustel?**

☐ Jah

☐ Ei (palun jätkake küsimusega 35)

**33. Kui te olete käinud välislähetustel, siis kui kaua on olnud nende kestus?**

(vastus ei ole vajalik)

☐ Kuni 1 nädal

☐ 1-2 nädalat

☐ 2-3 nädalat

☐ 3-4 nädalat

☐ Rohkem kui 30 päeva

**34. Kui olete olnud välislähetustel, siis kas nendega kaasnevad kulud tavaliselt hüvitati (sõidukulud, majutuskulud)?**

☐ Jah täiesti

☐ Osaliselt

☐ Ei

☐ Ei oska öelda

**35. Kelle algatusel teie viimane tööleping lõpetati?**

☐ Töötaja

☐ Tööandja

☐ Kokkuleppel

☐ Muud asjaolud

☐ Mul pole olnud töölepingu lõpetamise kogemust, sest ma pole töötanud või olen ainult töötanud oma praeguse tööandja juures (palun jätkake küsimusega 40)

**36. Kas teil oli probleeme selle töölepingu lõpetamisega?**

☐ Jah

☐ Ei (jätkake küsimusega 39)

☐ Ei oska öelda

**37. Kuidas te kirjeldaksite teie viimase töölepingu lõppemisega seotud asjaolusid? (mitmed võimalikud vastused)**

(vastus ei ole vajalik)

## Lisa 1 järg

- ☐ Tööleping lõppes kokkuleppel
- ☐ Tööleping lõppes tähtaja möödumisel
- ☐ Töölepingu ülesütlemine töötaja poolt korraliselt (30 kalendripäeva etteteatamisaeg)
- ☐ Töölepingu ülesütlemine töötaja poolt erakorraliselt (mõistlik etteteatamisaeg)
- ☐ Töölepingu erakorraline ülesütlemine tööandja poolt töötajast tulenevatel põhjustel
- ☐ Töölepingu erakorraline ülesütlemine tööandja poolt majanduslikel põhjustel
- ☐ Töölepingute kollektiivne ülesütlemine

**38. Kui teil oli probleeme või hindate, et teie kui töötaja suhtes käituti ebaõiglaselt seoses lepingu lõpetamisega, siis mis kirjeldaks kõige paremini selle asjaolusid?** (mitmed võimalikud vastused)  
(vastus ei ole vajalik)

- ☐ Tööandjal polnud tööalast põhjust (tööülesannetega mitte hakkama saamine) lepingu erakorraliseks ülesütlemiseks
- ☐ Tööandja tõi erakorralise ülesütlemise põhjusena valeinformatsiooni
- ☐ Tööandja soovis tegelikult minu töökohta anda kellelgi teisele
- ☐ Tööandja ei vormistanud töölepingu lõpetamist korrektselt
- ☐ Tööandja ei maksnud kõike mulle ettenähtud töö-, puhkuse jm tasusid
- ☐ Tööandja kadus ilma kontaktita
- ☐ Muu

**39. Kas töölepingu lõppemisel oli teil probleeme lõpparve tasu kätte saamisega?**

- ☐ Jah
- ☐ Ei
- ☐ Ei oska öelda

**40. Kas olete tööõiguslike küsimuste tekkimisel info saamiseks pöördunud järgnevate allikate poole?** (mitmed võimalikud vastused)

- ☐ Nõustamisteenus (jurist, võlanõustamisteenus, jm)
- ☐ Internet
- ☐ Tasuta Tööinspektsiooni nõuandetelefon 640 6000
- ☐ Sõbrad ja perekond
- ☐ Muu

**41. Kas olete tööõiguslike probleemide tekkimisel pöördunud oma õiguste kaitseks Töövaidluskomisjoni poole?**

- ☐ Jah
- ☐ Ei (palun jätke küsimusega 44)

**42. Kui olete pöördunud Töövaidluskomisjoni poole oma tööõiguslike õiguste kaitseks, siis mis oli selle põhjus?** (mitmed võimalikud vastused)  
(vastus ei ole vajalik)

- ☐ Töötasu mitteõigeaegne kättesaamine
- ☐ Töölepingu ülesütlemine töötajapoolsete kohustuste rikkumiste tõttu

## Lisa 1 järg

- ☐ Puhkusetasu tasumata jätmine
- ☐ Töölepingu ülesütlemine tööandjapoolsete kohustuste rikkumiste tõttu
- ☐ Lõpparve tasu tasumata jätmine
- ☐ Maksmata haigusehüvitis

### 43. Kuidas Töövaidluskomisjoni pöördumine lahenes?

(vastus ei ole vajalik)

- ☐ Minu kui töötaja nõue rahuldati
- ☐ Nõuet ei rahuldatud
- ☐ Nõue rahuldati osaliselt
- ☐ Kompromissiga

### 44. Kas olete tööõiguslike probleemide tekkimisel pöördunud oma õiguste kaitseks kohtu poole?

- ☐ Jah
- ☐ Ei (palun jätkake küsimusega 47)

### 45. Kui olete pöördunud kohtu poole oma tööõiguslike õiguste kaitseks, siis mis oli selle põhjus? (mitmed võimalikud vastused)

(vastus ei ole vajalik)

- ☐ Töötasu mitteõigeaegne kättesaamine
- ☐ Töölepingu ülesütlemine töötajapoolsete kohustuste rikkumiste tõttu
- ☐ Puhkusetasu tasumata jätmine
- ☐ Töölepingu ülesütlemine tööandjapoolsete kohustuste rikkumiste tõttu
- ☐ Lõpparve tasu tasumata jätmine
- ☐ Maksmata haigusehüvitis
- ☐ Muu

### 46. Kui olete pöördunud kohtu poole, siis mis oli selle tulemus?

(vastus ei ole vajalik)

- ☐ Minu kui töötaja nõue rahuldati
- ☐ Nõuet ei rahuldatud
- ☐ Nõue rahuldati osaliselt
- ☐ Kompromissiga



## Lisa 2. Uuringus kasutatud venekeelne ankeetküsitlus

### 1. Ваш пол

- ☐ Женский
- ☐ Мужской

### 2. Ваш возраст - полных лет

### 3. Ваша национальность

Иная

- ☐ Эстонец
- ☐ Русский
- ☐ Иная

### 4. Ваше место жительства

- ☐ Ида-Вирумаа
- ☐ Ляэне-Вирумаа
- ☐ Харьуский уезд, за исключением Таллинна
- ☐ Ярваский уезд
- ☐ Ляэнеский уезд
- ☐ Пылваский уезд
- ☐ Пярнуский уезд
- ☐ Раплаский уезд
- ☐ Саареский уезд
- ☐ Тартуский уезд, за исключением Тарту
- ☐ Валгаский уезд
- ☐ Вильяндиский уезд
- ☐ Вильяндиский уезд
- ☐ Вырусский уезд
- ☐ Хийуский уезд
- ☐ Тарту
- ☐ Таллинн

### 5. Ваш наивысший уровень/наивысшая степень законченного образования

- ☐ Основное образование
- ☐ Профессиональное образование на базе основного образования
- ☐ Среднее образование
- ☐ Среднее профессиональное образование
- ☐ Среднее специальное образование

## **Lisa 2 järg**

- ☐ Бакалаврская степень
- ☐ Магистерская степень
- ☐ Докторская степень

### **6. Работаете ли вы в данный момент?**

- ☐ Да (продолжайте, пожалуйста, вопросом 8)
- ☐ Нет

### **7. В случае, если вы не работаете, то по какой причине? Выберите, пожалуйста, главную причину, которая наиболее характеризует вашу ситуацию.**

- ☐ Безработный
- ☐ Учусь
- ☐ Нахожусь дома с детьми
- ☐ Являюсь лицом с пониженной трудоспособностью
- ☐ Пенсионер по старости
- ☐ Прочее

### **8. Ваша профессия? (В случае, если вы безработный, то ответьте на основании профессии, по которой работали недавно)**

- ☐ Руководитель
- ☐ Специалист высшего звена
- ☐ Техник и специалист среднего звена
- ☐ Чиновник
- ☐ Работник сферы обслуживания или торговли
- ☐ Квалифицированный работник сельского хозяйства, лесоводства, охотничьего или рыбного промыслов
- ☐ Квалифицированный работник или ремесленник
- ☐ Оператор или сборщик оборудования или машин
- ☐ Неквалифицированный рабочий
- ☐ Военный
- ☐ Прочее

### **9. Ваша нынешняя сфера деятельности? (В случае, если вы в данный момент не работаете, то ваша последняя сфера деятельности)**

- ☐ Сельское хозяйство, лесное хозяйство и рыбный промысел
- ☐ Горнодобывающая промышленность
- ☐ Обработывающая промышленность
- ☐ Электроснабжение, газоснабжение, снабжение паром и кондиционированным воздухом
- ☐ Водоснабжение; канализация, обращение с отходами и загрязняющими веществами
- ☐ Строительство
- ☐ Оптовая и розничная торговля; ремонт автотранспортных средств и мотоциклов
- ☐ Транспорт и складская деятельность

## **Lisa 2 järg**

- ☐ Размещение и питание
- ☐ Информация и связь
- ☐ Финансовая и страховая деятельность
- ☐ Деятельность в сфере недвижимости
- ☐ Профессиональная, научно-техническая деятельность
- ☐ Деятельность в сфере администрирования и вспомогательная деятельность
- ☐ Публичное администрирование и государственная оборона; обязательное социальное страхование
- ☐ Образование
- ☐ здравоохранение и социальное обеспечение
- ☐ Искусство, развлечения и досуг
- ☐ Прочая деятельность по обслуживанию
- ☐ Деятельность в качестве работодателей при ведении домашнего хозяйства
- ☐ Деятельность экстерриториальных организаций и структурных единиц

### **10. Какова у вас была длительность трудового стажа?**

- ☐ до 1 года
- ☐ 1-5 лет
- ☐ 6-10
- ☐ 11-15
- ☐ 16-20
- ☐ 21-25
- ☐ 26-30
- ☐ 31 и более

### **11. Как долго вы работаете на нынешнем рабочем месте? В случае, если не работаете, то как долго вы работали на своём последнем месте работы?**

- ☐ до 1 года
- ☐ 1-5 лет
- ☐ 6-10
- ☐ 11-15
- ☐ 16-20
- ☐ 21-25
- ☐ 26-30
- ☐ 31 и более

### **12. На основании какого договора вы работаете? (В случае, если в данный момент вы являетесь безработным, то на основании какого договора вы работали недавно? В случае, если вы сейчас работаете не на основании договора, то оцените, пожалуйста, вопросы о состоянии того рабочего места, которое вы считаете для себя основным местом работы.**

- ☐ Трудовой договор

## Lisa 2 järg

- ☐ Подрядный договор  
☐ Поручительский договор  
☐ Не могу сказать

**13. Как вы оцениваете своё удовлетворение формой нынешнего договора (трудовой договор, подрядный договор, поручительский договор)? (В случае, если вы являетесь безработным, то оцените последний договор, на основании которого работали)**

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Совсем не доволен

Вполне доволен

**14. Вспомните, пожалуйста, как вы поступали на работу. Достаточно ли вам разъяснили при заключении договора его содержание (ваши рабочие обязанности, организацию труда, оплату и пр.)**

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Определённо  
нет

Определён  
но да

**15. В случае, если с вами был заключён письменный договор, то была ли у вас возможность до того, как приступить к работе ознакомиться с содержанием и условиями трудового договора?**

- ☐ Да  
☐ Нет  
☐ Не могу сказать

**16. Приступили ли вы к работе до получения трудового договора в письменном виде и подписанного?**

- ☐ Да  
☐ Нет  
☐ Не могу сказать

**17. Были ли у вас проблемы с получением трудового договора в письменном виде в оговоренный срок?**

- ☐ Да  
☐ Нет  
☐ Не могу сказать

**18. Был ли применён к вам на вашем нынешнем рабочем месте или на последнем месте работы (в случае, если вы не работаете) при устройстве на работу испытательный срок?**

- ☐ Да  
☐ Нет  
☐ Не могу сказать

**19. Как вы оцениваете, подробно ли вам разъяснили конкретные условия применения испытательного срока**

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Определённо  
нет

Определён  
но да

**20. Изменилась ли зарплата после окончания испытательного срока?**

- ☐ Да

## Lisa 2 järg

☐ Нет

☐ Не могу сказать

**21. Был ли применён на вашем нынешнем рабочем месте или на последнем месте работы (в случае, если вы не работаете) при устройстве на работу пробный день?**

☐ Да

☐ Нет

☐ Не могу сказать

**22. Был ли пробный день оплачен?**

☐ Да

☐ Нет

☐ Не могу сказать

**23. Указаны ли в вашем трудовом договоре или в относящейся к договору должностной инструкции ваши рабочие обязанности? (В случае, если вы не работаете, то на вашем последнем месте работы)**

☐ Да

☐ Нет

☐ Не могу сказать

**24. Как вы оцениваете, точно ли определены ваши рабочие обязанности в вашем трудовом договоре или в относящейся к договору должностной инструкции?**

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Определённо

нет

Определён

но да

**25. Случалось ли так, что вы должны были выполнять обязанности, которые не входят в число рабочих обязанностей, относящихся к вашему трудовому договору или к должностной инструкции**

☐ Да

☐ Нет

☐ Не могу сказать

**26. Должны ли вы выполнять на работе сверхурочную работу? В случае, если у вас суммированное рабочее время, то расчёт вне суммированного рабочего времени (сверхурочная работа)? (В случае, если вы не работаете, то оцените свой последнее место работы)**

☐ Да

☐ Нет

☐ Не могу сказать

**27. Была ли сверхурочная работа оплачена?**

☐ Да

☐ Нет

☐ Мне компенсировали свободным временем

☐ Не могу сказать

**28. Были ли у вас проблемы со своевременным получением заработной платы?**

## **Lisa 2 järg**

- ☐ Да
- ☐ Нет
- ☐ Не могу сказать

**29. Получали ли вы на своей должности отпуск в предусмотренном порядке?**

- ☐ Да
- ☐ Нет
- ☐ Не могу сказать

**30. Была ли возможность на вашем рабочем месте использовать отпуск в подходящее вам время? (В случае, если вы не работаете, то на вашем последнем месте работы)**

- ☐ Да
- ☐ Нет
- ☐ Не могу сказать

**31. Получили ли вы на своей должности установленные законом отпускные?**

- ☐ Да
- ☐ Нет
- ☐ Не могу сказать

**32. Ездите ли вы в заграничные командировки?**

- ☐ Да
- ☐ Нет (продолжайте, пожалуйста, с вопроса 35)

**33. Если вы ездили в заграничные командировки, то как долго продолжалась их длительность? (ответ не является необходимым)**

- ☐ До 1 недели
- ☐ 1-2 недели
- ☐ 2-3 недели
- ☐ 3-4 недели
- ☐ Более 30 дней

**34. Если вы были в заграничных командировках, то возмещались ли обычно сопровождающие им расходы (транспортные средства, расходы на размещение)?**

- ☐ Да, полностью
- ☐ Частично
- ☐ Нет
- ☐ Не могу сказать

**35. По чьей инициативе ваш последний трудовой договор был прекращён?**

- ☐ Работник
- ☐ Работодатель
- ☐ По соглашению
- ☐ Прочие обстоятельства

☐ У меня отсутствует опыт прекращения трудового договора, так как я не работал или работал только у своего нынешнего работодателя (продолжайте, пожалуйста, вопросом 40)

## Lisa 2 järg

**36. Были ли у вас проблемы с прекращением этого трудового договора?**

- ☐ Да
- ☐ Нет (продолжайте, пожалуйста, вопросом 39)
- ☐ Не могу сказать

**37. Как бы вы описали обстоятельства, связанные с прекращением последнего трудового договора?** (несколько возможных ответов)

(ответ не является необходимым)

- ☐ Трудовой договор был прекращён по соглашению
- ☐ Трудовой договор был прекращён по истечении срока
- ☐ Расторжение трудового договора работником в очередном порядке (срок предупреждения за 30 календарных дней)
- ☐ Расторжение трудового договора в чрезвычайном порядке (разумный срок предупреждения)
- ☐ Расторжение трудового договора в чрезвычайном порядке работодателем по причине, исходящей от работника
- ☐ Расторжение трудового договора в чрезвычайном порядке работодателем по экономическим причинам
- ☐ Коллективное расторжение трудовых договоров

**38. Если у вас были проблемы или вы считаете, что по отношению к вам как работнику поступили несправедливо в связи с прекращением договора, то что бы лучше всего описало обстоятельства этого?** (несколько возможных ответов)

(ответ не является необходимым)

- ☐ У работодателя не было причины на профессиональной почве (несправление с рабочими обязанностями) для расторжения трудового договора в чрезвычайном порядке
- ☐ Работодатель в качестве причины расторжения трудового договора в чрезвычайном порядке привёл неверную информацию
- ☐ Работодатель в действительности хотел моё рабочее место передать кому-то другому
- ☐ Работодатель не оформил прекращение трудового договора корректно
- ☐ Работодатель не заплатил все предназначенные мне платы за работу, за отпуск и пр.
- ☐ Работодатель исчез без контактов
- ☐ Прочее

**39. Были ли у вас при прекращении трудового договора проблемы с получением окончательного расчёта?**

- ☐ Да
- ☐ Нет
- ☐ Не могу сказать

**40. Обращались ли вы при возникновении вопросов по трудовому праву для получения информации к следующим источникам?** (несколько возможных ответов)

- ☐ Консультационная услуга (юрист, услуга консультации по трудовому праву и пр.)
- ☐ Интернет
- ☐ Телефон бесплатной консультации Трудовой инспекции 640 6000
- ☐ Друзья и семья

## Lisa 2 järg

☐ Прочее

**41. Обращались ли вы при возникновении проблем в отношении трудового права для защиты своих прав в Комиссию по трудовым спорам?**

☐ Да

☐ Нет (продолжайте, пожалуйста, вопросом 44)

**42. Если вы обращались в Комиссию по трудовым спорам для защиты своих прав на труд, то что явилось причиной этого? (несколько возможных ответов)**

(ответ не является необходимым)

☐ Несвоевременное получение оплаты труда

☐ Расторжение трудового договора в связи с нарушением обязанностей со стороны работника

☐ Невыплата отпускных денег

☐ Расторжение трудового договора в связи с нарушением обязанностей со стороны работодателя

☐ Невыплата окончательного расчёта

☐ Невыплаченное возмещение по болезни

**43. Как разрешилось обращение в Комиссию по трудовым спорам?**

(ответ не является необходимым)

☐ Моё требование как работника было удовлетворено

☐ Требование не было удовлетворено

☐ Требование было удовлетворено частично

☐ С достижением компромисса

**44. Обращались ли вы при возникновении проблем в отношении трудового права для защиты своих прав в суд?**

☐ Да

☐ Нет (продолжайте, пожалуйста, вопросом 47)

**45. Если при возникновении проблем в отношении трудового права вы обращались для защиты своих прав в суд, то что явилось причиной этого? (несколько возможных ответов)**

(ответ не является необходимым)

☐ Несвоевременное получение зарплаты

☐ Расторжение трудового договора в связи с нарушением обязанностей со стороны работника

☐ Невыплата отпускных денег

☐ Расторжение трудового договора в связи с нарушением обязанностей со стороны работодателя

☐ Невыплата окончательного расчёта

☐ Невыплаченное возмещение по болезни

☐ Прочее

**46. Если вы обращались в суд, то каков был результат этого?**

(ответ не является необходимым)

☐ Моё требование как работника было удовлетворено

☐ Требование не было удовлетворено



## **Lisa 2 järg**

- ☐ **Требование было удовлетворено частично**
- ☐ **С достижением компромисса**

**Lisa 3. Lihtlitsents lõputöö salvestamiseks ja üldsusele kättesaadavaks tegemiseks ning juhendaja(te) kinnitus lõputöö kaitsmisele lubamise kohta**

Mina, \_\_\_\_\_,  
(*autori nimi*)  
sünniaeg \_\_\_\_\_,

1. annan Eesti Maaülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) enda koostatud lõputöö

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_,  
(*lõputöö pealkiri*)

mille juhendaja(d) on \_\_\_\_\_,  
(*juhendaja(te) nimi*)

1.1. salvestamiseks säilitamise eesmärgil,

1.2. digiarhiivi DSpace lisamiseks ja

1.3. veebikeskkonnas üldsusele kättesaadavaks tegemiseks

kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni;

2. olen teadlik, et punktis 1 nimetatud õigused jäävad alles ka autorile;

3. kinnitan, et lihtlitsentsi andmisega ei rikuta teiste isikute intellektuaalomandi ega isikuandmete kaitse seadusest tulenevaid õigusi.

Lõputöö autor \_\_\_\_\_  
(*allkiri*)

Tartu, \_\_\_\_\_  
(*kuupäev*)

---

**Juhendaja(te) kinnitus lõputöö kaitsmisele lubamise kohta**

Luban lõputöö kaitsmisele.

\_\_\_\_\_  
(*juhendaja nimi ja allkiri*)

\_\_\_\_\_  
(*kuupäev*)

\_\_\_\_\_  
(*juhendaja nimi ja allkiri*)

\_\_\_\_\_  
(*kuupäev*)